



## 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

사회학석사학위논문

초등학교 교사는 왜  
전환형 시간제 노동을 선택하지  
않는가?

: 전환형 시간선택제의 교사 작업조직  
정합성과 가족 내 젠더협상을 중심으로

2017년 2월

서울대학교 대학원  
사회학과  
손 애 라

# 초등학교 교사는 왜 전환형 시간제 노동을 선택하지 않는가? : 전환형 시간선택제의 교사 작업조직 정합성과 가족 내 젠더협상을 중심으로

서울대학교 대학원  
사회학과  
손애라

## 국 문 초 록

본 연구는 유연근무방식으로서의 시간제 노동이 왜 교원들에게 일-가족 양립의 대안으로 선택되지 않는가에 대한 질문으로 시작한다. 일-가족 양립의 필요성을 느낀다하더라도 이것이 곧바로 시간제 노동에 대한 선호로 이어지지 않으며 또한 선호가 선택이라는 행위로 귀결되지 않을 수 있다. 본 연구는 일과 가족차원에서 노동시간에 대한 개인의 선호와 선택을 제약하는 요인들을 탐색함으로써 시간제 노동이 왜 교원들에게 선택받지 못하는 가를 분석하고자 하였다. 기존 시간제 노동과 유연근무의 낮은 활용에 대한 연구들은 주로 양적 분석에 치중하여 선호가 선택으로 귀결되지 않는 맥락을 충분히 보여주지 못하였다. 한편으로는 시간제 노동으로 인한 불이익 측면과 조직문화 중심으로 논의가 전개되면서 시간제 노동이 개인의 노동과정에 부합하는 제도인지에 대한 충분한 설명을 제공하지 못했다. 작업조직은 시간규범과 조직 문화에 직접적인 영향을 끼치는 요인으로 유연근무를 제도화하기 이전에 이에 대한 분석이 선행되어야 할 필요가 있다. 한편으로 시간제 노동은 가족부담이나 양육부담을 덜어준다는 차원에서만 논의될 뿐 실제 무급노동 배분을 둘러싼 젠더관계에서 어떤

한 변화를 가져올지에 대해 상대적으로 소홀한 측면이 존재한다.

본 연구는 시간제 노동에 대한 초등학교 교원의 작업조직 정합성과 젠더 관계 변화에 중심을 두고 논의를 진행한다. 연구방법으로는 시간제 노동에 대한 선호 형성에 영향을 주는 환경과의 관계를 탐색하고자 심층면접을 사용하였다. 3-40대의 초등 교원 18명이 본 연구의 참여자들이다.

이에 대한 주요 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 교사 작업조직 정합성과 관련하여 교원들은 초등학교 학급담임제도, 경직된 수업 시간표, 교육과정 운영에 교사의 시간제 노동은 부합하지 않는다고 인식하고 있다. 특히, 학급담임제도는 시간의 지속성과 연속성을 기반으로 하는데 이에 노동을 시간 단위로 분절화 하는 방식은 적용되기 어렵다고 보는 것이다. 또한 교육과정 운영에서 동 학년과의 협업을 중시하는 조직 문화 역시 시간제 노동을 어렵게 만든다고 보고 있다.

초등학교의 학급담임제, 수업시간표, 동(同)학년 중심의 운영 등은 교사의 전일제 근무를 기반으로 상호보완적인 관계를 갖고 있는 교사 작업조직 관행들로 교원들은 시간제 노동이 기존 관행들에 적합하지 않다고 여기고 있다. 따라서 교사에게 이 제도가 활용되기 어려운 제도라고 인식한다. 이는 내적 적합성을 갖는 상호보완적 관행들이 묶음(bundle)으로 제시되지 않으면 일정한 효과를 기대하기 어렵다는 걸 보여준다. 한편으로는 시간제 노동은 우리의 노동시간체제 자체를 재구성하는 과정 없이는 제도화에 많은 한계가 있음을 알 수 있다.

둘째, 시간선택제 교사제는 명시적으로 젠더 중립적인 제도이지만, 양육의 탈(脫)젠더화가 이루어지지 않은 상황에서 여성교원의 부담을 가중시키며 남성배우자와의 평등한 무급노동 배분을 둘러싼 관계에서 협상력을 약화시킬 소지가 있다. 연구에 참여한 많은 여성교원들은 유급노동을 쉴 수 있는 육아휴직제도와 달리 시간제는 여성의 일과 가족 부담을 더욱 가중시킬 수 있는 가능성을 보고한다.

시간제 보다는 전일제 유급노동을 했을 때 가족 내에서 보다 평등한 무급노동 배분을 요구할 수 있으며 남성배우자의 가사노동 참여를 유도할 수 있다고 보고 있다.

따라서 본 연구의 결론 및 제언은 다음과 같다.

OECD회원국 중 두 번째로 장시간 노동에 시달리고 있는 한국사회에서 노동시간 단축과 일-가족 양립을 위해 정부는 시간제 노동을 강조해 왔다. 또한 정부는 공공부문이 선도적으로 시행하면서 민간 부문까지 영향을 줄 것으로 기대했다. 그러나 실질적인 휴일보장이나 법정 노동시간에 대한 준수가 이루어지지 않은 상태에서 시간제 노동으로 전반적인 노동시간 단축을 이룬다는 것은 오히려 개인에게 과한 책임을 주고 있다는 인상을 지울 수 없다. 그 과정에서 공공부문, 특히 교육부문의 교사 작업조직 특수성에 대한 고려 없이 도입되면서 교원들의 부정적 인식을 한층 강화시켰다고 볼 수 있다. 물론, 유연근무방식으로서의 시간제 노동은 많은 맞벌이 가구가 겪고 있는 일-가족 양립의 문제를 지원할 수 있는 유효한 방안일 수 있지만, 제도화 이전에 노동과정 및 작업조직 특성에 부합되는지에 대한 고려가 필요하다. 또한 이중부담을 지고 있는 여성들의 어려움은 시간제 노동만으로 해결할 수 없으며 이를 보완하는 제도적 장치들이 마련되어야 한다. 유연근무는 오랜 시간 암묵적으로 합의되고 관성으로 작동한 노동시간과 젠더관계의 균열을 가져올 수 있는 제도이다. 그러나 시간제 노동이라는 하나의 요소를 투입하는 것으로 장시간노동체제와 일과 가족 부담을 동시에 흔들 수 없으며 사회적 관점에서 보다 평등한 유급노동과 무급노동 배분에 대한 고려가 동시에 이루어져야 할 것이다.

**주제어** : 시간제 노동, 전환형 시간선택교사제도, 초등학교 교사, 작업조직의 정합성, 젠더 협상력, 무급노동, 일-가족 양립

**학번** : 2014-22310

## 목 차

1장. 서 론.....	1
1. 문제제기	
2. 이론적 자원 및 선행연구 검토	
3. 연구대상 및 방법	
4. 분석틀	
2장. 시간선택제 교사제도와 교사의 선호.....	28
1. 시간선택제 교사제도 개요 및 현황	
2. 시간선택제에 대한 교원의 필요성과 선호	
3. 시간선택제 선호에 제약을 가하는 요인들	
3장. 시간선택제와 교사 작업조직 정합성.....	58
1. 학급담임제도	
2. 교육과정과 전일제를 기반으로 한 시간구성	
3. 협업과 학교의 조직문화	
4. 헌신과 책무 - 바람직한 교사상	
4장. 시간선택제와 젠더 역할.....	75
1. 젠더 편향성	
2. 젠더 협상력	
5장. 결론 및 토론 .....	87
참고문헌	
Abstract	

## 표 목차

<표 1> 고용노동부의 유연근무제 유형 분류.....	9
<표 2> 공공부문 노동자의 유연근무 선택과 비 선택 요인.....	11
<표 3> 연구 참여자 특성.....	36
<표 4> 교육기관 보도자료를 통해 본 시간선택제 제도 도입 전개 과정.....	29
<표 5> 시간선택제 공무원과 교사 비교.....	32
<표 6> 전일제와 시간선택제 교사 비교.....	34
<표 7> 시간선택제와 육아휴직 비교.....	36
<표 8> 시·도 교육청별 시간선택제 전환 교사 현황.....	37
<표 9> 학교·급별 시간선택제 전환 교사 현황.....	38
<표 10> 사유별 시간선택제 전환 교사 현황.....	39
<표 11> 성별 시간선택제 전환 교사 현황.....	39
<표 12> 2016학년도 서울S초등학교 2학년 2반 시간표.....	61
<표 13> 2016학년도 서울 S초등학교 5학년 1반 시간표.....	61
<표 14> 서울S초등학교 일일생활 시정표.....	64

## 그림 목차

<그림 1> 연구의 분석틀 .....	27
----------------------	----

# 1장. 서론

## 1. 문제제기

본 연구는 교직사회에 처음으로 도입된 유연근무제-시간선택제 교사제도-를 통해 시간제 노동에 대한 개인의 선호와 선택행위를 제약하는 요인들을 사회적 맥락에서 살펴보는 것을 목적으로 한다.

공공부문과 공무원에서 시간제 노동의 도입과 확대는 끊임없는 논란이 되어왔다. 정부를 비롯해 학계 일부에서는 공공부문에서 양질의 정규직 시간제 모델을 만들어 민간부문에까지 영향을 주는 것이 차후 고용을 높이고 일과 가족의 양립에 기여하며 전체적인 노동시간을 줄이는 등 긍정적으로 작용할 것이라 예측(배규식 외, 2011)하기도 했다. 또한 시간제 노동을 맞벌이 부부의 증가, 저출산·고령화 사회의 대안적인 노동으로 간주하는 시각도 있다.(김복태 외, 2014) 그러나 여성계와 노동계는 공공부문까지 저임금과 불안정한 고용을 양산하는 초석이 될 것이며 노동시장 내에서 성별분리를 고착화하고 여성의 노동을 주변화 할 것에 대한 우려를 표명하고 있다.(신경아, 2014.; 홍찬숙, 2011)

시간제 노동은 한국사회에서 대표적인 비정규직 일자리로 간주되고 있다. 전일제와 비교해 임금이 낮고 승진, 경력개발 등에 있어서 기회가 적기 때문에 ‘질 낮은 일자리’와 동의어로 표현<sup>1)</sup>되고 있다.(이옥진, 2013) 또한 시간제 고용이 상용직이 아닌 임시직에 국한 되어

---

1) 시간제 일자리에 대한 이러한 인식 때문에 이명박 정부는 ‘반듯한 시간제’라 명명했고 박근혜 정부에서는 ‘양질의 시간제 일자리’ 또는 노동자 개인의 ‘선택’을 강조한다는 의미로 시간제를 ‘시간선택제’로 명명한다. 시간선택제 일자리는 “개인의 수요에 맞고 차별이 없으며 기본 근로조건이 보장되는 일자리”라고 정의(강희영, 2014)되지만 현실에서는 고용이 보장되어도 시간에 비례한 임금으로 인해 결국 저임금 일자리로 고착화될 우려가 있다고 노동계는 주장한다.



있어 시간제 노동은 그 자체로 불안정한 노동으로도 인식되고 있다. 이러한 상황에서 ‘일자리 나누기’의 일환으로 시간제를 확대하는 것은 그 자체로 고용의 질을 포기하는 것이라고 노동계는 주장한다.

위와 같은 우려에도 불구하고 일-가족 양립 즉, 육아 등과 일을 병행하기 어려워 경력단절이 예상되는 여성에게는 필요한 제도(강희영, 2014)라는 주장도 제기되고 있다. Hakim(1995)은 이와는 좀 다른 맥락에서 시간제 노동이 비시장적 활동을 우위에 두는 여성의 ‘자발적 선택’임을 강조한다. 물론 일과 가족에 대한 이중부담을 지고 있는 여성에게는 구조적인 요인으로 인해 자발적 선택의 결과라기보다는 강요된 자발성(정성미, 2006)으로 바라보는 견해도 존재한다.

시간제 노동은 노동시장과 가족 내 성차별을 재생산 할 우려에도 불구하고 현실적으로 일-가족 양립의 수단으로서 여성에게 더욱 ‘선택’되고 ‘선택’ 받는 딜레마(신경아, 2015)에 있는 것이다.

그렇다면 다른 조건에서 작동하는 시간제 노동은 어떠할까? 위에서 제기되는 ‘질 낮은 일자리’와 여성 노동의 ‘주변화’라는 우려들을 씻을 수 있을까? 보다 고용의 안정성이 보장되고 시간제와 전일제의 전환이 자유로우며 상대적으로 성별분업이나 성차별에서 자유로운 조건이라면 시간제 노동은 노동자가 자신의 필요에 의해 노동시간을 선택하는 하나의 수단<sup>2)</sup>이 될 수 있을까?

이러한 시간제 노동은 우리가 흔히 아르바이트로 생각하는 시간제 일자리와 다른 해석을 가능하게 할 여지가 있다<sup>3)</sup>.

위의 시간제 노동은 일종의 유연근무로서 과거 정부에서도 공무원

---

2) Hill et al(2008)은 ‘노동유연성’을 노동자가 언제 얼마만큼 어디에서 일 할 것인가를 결정하는 능력이라 정의한다. 적어도 유연근무방식의 시간제 노동은 노동자의 자율성을 일정부분 확대해나간다는데 있어 유의미하다고 할 수 있다.

3) Tilly(1992)는 시간제노동 역시 이중노동시장의 논리에 따라 두 가지로 구분된다고 보았다. 고용안정성을 기준으로 시간제를 보유시간제 노동(retention part-time)과 이차적인 시간제 노동(secondary part-time)으로 나누었다.

및 공공기관에 이를 도입<sup>4)</sup>하고 확장하려고 하였다. 일-가족 양립을 지원하고 경력단절을 예방하여 삶의 만족도를 높인다는 점에서 유연근무로서의 시간제 노동의 장점은 강조된다.

위와 같은 논란 속에 본 연구는 교직사회에 시행되고 있는 ‘전환형 시간선택제 교사제도’에 주목한다.

전환형 시간선택교사제도는 일종의 노동시간을 단축하는 유연근무제로 교원의 일과 가족의 양립을 지원한다는 목표 하에 시행되고 있다. 같은 정규직이지만 전일제로의 전환이 금지되어 있는 (채용형)시간선택제 일자리<sup>5)</sup>와 달리 전일제에서 시간제로, 시간제에서 전일제로의 전환이 가능하다. 특히 교사는 여성의 비율이 압도적으로 높고 육아휴직과 같은 가족친화 제도 역시 사용이 자유로우며 상대적으로 일-가족 양립이 용이하다고 여겨지는 직업이라 시간선택제와 기존의 가족친화제도들이 시너지 효과를 내며 교원복지에 기여할거라 예상되었다.

그러나 시간선택제도가 교직에 시행된 지 2년의 시간이 흐른 지금, 2016년 현재 전국에서 71명<sup>6)</sup>만이 이 제도를 활용하고 있다. 교원의 여성비율이 높고 육아휴직 활용도도 높아 수요는 많으리라는 예측과 다르게 이렇게 저조한 참여숫자는 어떻게 설명될 수 있을까?

여기에서 우리는 일-가족 양립관련 정책의 제도화만으로 그 효과를

---

4) 공무원의 유연근무는 노무현 정부 때부터 도입되었지만, 이명박 정부 들어서 시간제를 중심으로 한 유연근무 확대에 초점을 맞추었다. 행정안전부는 2010년 업무보고에서 시간제 중심의 유연근무제 확산 계획을 발표했다. 그러나 이 경우에도 교육부문에서의 유연근무는 논의되지 않았다.

5) 채용형 시간선택제 일자리는 시간제 근무자를 정규직으로 고용하는 형태이다. 고용안정이 보장되는 정규직이지만, 전일제로 전환은 어렵다. 이에 반해 전환형 시간선택제는 기존의 전일제 노동자가 필요에 따라 시간제로 전환했다 다시 전일제로 복귀할 수 있는 일종의 유연근무제이다.

6) 2016년 초등교사는 45명이 시간선택제로 전환했으며 이는 전체 국공립초등교사 수 대비 0.025%에 불과하다.

기대할 수 없다는 것을 확인할 수 있다.

또한 일-가족 양립의 ‘필요’가 즉각적으로 제도에 대한 행위자의 ‘선택’으로 연결되지 않는다는 것을 인지할 필요가 있다. 또 ‘선택’을 가지고 있다 하더라도 이것이 바로 ‘선택’이라는 직접적인 행동으로 드러나지 않다는 것에 주의를 해야 한다.

그렇다면 필요성이 제도에 대한 선택으로 이어지는 과정을 가로막는 요소는 무엇일까? 또 ‘선택’이 있다 하더라도 ‘선택’이라는 행위를 주저하게 만드는 요인은 무엇인가?

Fagan(2001)은 개인의 선택을 형성하는 ‘맥락’(context)을 강조했다. 개인의 행위 이면에 존재하는 사회제도적 시스템, 특히 여성의 시간제 노동과 관련해서는 노동시간체제(working-time regime)와 젠더 질서(gender-order)의 맥락에서 파악해야 한다고 주장한다. 선택과 선택은 개개인마다 다를 수 있지만, 이는 개인이 속한 사회의 제도와 이데올로기에 의해 영향을 받기 때문이다.

이에 대해 본 연구는 직장과 가족 영역, 두 차원을 중심으로 선택과 선택에 배경이 되는 맥락을 살펴보고자 한다. 일과 가족은 개인의 삶에 직접적인 영향을 미치는 일종의 제도이자, 특히 노동시간과 관련한 개인의 인식과 행위를 결정하는 토대가 되기 때문이다.

일과 가족, 이 두 영역은 이분법적으로 나뉘어져 있기 보다는 끊임없이 상호작용 하는 총체적인 과정이다. 한 편으로는 영역마다의 고유한 논리와 관계가 존재하기 때문에 두 영역을 따로 또 같이 관심을 가지는 것은 일-가족과 관련된 논의를 조금 더 진전시키는 과정이며 당연한 작업이기도 하다.

일의 영역에서는 교사 작업조직을 중심으로 시간제 노동에 대한 질문을 하고자 한다. 작업조직은 시간규범과 조직 문화에 직접적인 영향을 끼치는 요인이기 때문이다. 가족 영역에서는 무급노동 배분의 관점에서 문제를 다루고자 한다. 시간제 노동은 가족 영역에서 실제

누가 무급노동의 책임을 더 많이 지고 있으며 결국 누구의 일로 귀결되는가와 관련이 있기에 이를 무급노동 배분을 둘러싼 협상력 중심으로 살펴볼 것이다.

본 연구는 다음과 같이 질문한다.

시간제 근무는 개인의 일-가족 양립에 어떠한 의미를 지니는가?  
구체적으로 교사의 노동과정 및 작업조직과 어떻게 관계 맺는가?  
또, 가족관계의 상호작용에 어떠한 영향을 미칠 것이라 가늠되는가?  
특히 여성에게 좋다고 여겨지는 제도가 왜 여성이 많은 교직사회에 외면 받고 있는가? 이는 무급노동 분배에 대한 여성의 협상력과 관련이 있는가?

이러한 질문들을 탐색하는 과정은 교원의 선호와 그 이면에 존재하는 제도를 맥락화(contextualize) 하는 것이며 시간제 노동에 대한 교원의 태도와 인식을 통해 각 영역에 존재하는 조직적 논리를 파악하는 단서를 제공할 것이다.

또한 일-가족 양립을 위한 지원책으로 시간제 노동을 제도화하는데 있어서 우리가 고려해야 할 지점이 무엇인가를 가늠하는데 중요한 의의를 가지리라 여겨진다.

## 2. 이론적 자원 및 선행연구 검토

전환형 시간선택제도는 교원의 일-가족 양립을 목표로 도입되었다. 여기에서는 우선 일-가족 양립과 관련된 논의를 통해 유연근무방식이 어떠한 배경에서 도출되었는지를 살펴보고 시간선택제가 직장 영역과 가족 영역에서 가져올 영향들을 가늠하는 단초를 제공하는 기존 논의들을 검토할 예정이다. 유급노동과 무급노동을 어떻게 배분할 것인가는 어느 한 영역에서의 요구만이 아니기도 하거니와 이를 선호하거나 선택하는 개인의 행위는 일과 가족관계 모두에서 영향을 받기 때문이다.

직장(학교)영역에서는 교사의 작업 조직과 관련된 독자적인 연구는 미비하기에 기존 고성과작업체계(HPWS)연구에서 다루었던 번들(bundle) 효과를 중심으로 제도의 정합성여부에 대한 논의를 진행할 예정이며 초등학교의 특수성과 교사 작업조직과 관련된 연구는 별도로 다룰 것이다.

가족영역에서는 무급노동 배분에 영향을 주는 여러 요소들과 이러한 요소들이 젠더 격차를 작동, 유지시키는데 어떻게 영향을 미치는지 살펴보도록 하겠다.

### 1) 일-가족 양립(Work-Family Balance)과 노동시간

일과 삶 또는 일과 가족의 ‘양립’과 ‘균형’에 대한 연구들은 크게 세 가지- 개인 내적인 측면, 사회적 역할의 측면, 사회문화적 측면-으로 나눌 수 있다. 개인 내적 측면은 개인의 만족감, 몰입, 효능감 등 심리적인 것으로 일과 가족의 양립을 정의한다.

Greenhaus et al(2003)는 직장에서의 역할과 가족과 관련된 역할에서 개인이 동등하게 몰입하고 동등하게 만족하는 것이 일과 삶의 균형(work-life balance)이라 정의하였고, 시간균형(time balance), 몰입균형(involvement balance), 만족균형(satisfaction balance)을 일

-가족 양립의 구성요소로 보았다. 시간균형(time balance)은 가족과 일에 전념하는 동등한 시간의 양을 의미한다. 몰입균형(involvement balance)은 일과 가족에 심리적으로 동등하게 개입하는 정도, 만족 균형(satisfaction balance)은 일과 가족에서의 역할에 동등한 만족을 의미한다. 그러나 ‘동등한’ 수준의 시간할당과 몰입이 가족과 일의 ‘균형’을 이룬다고 예단하기 어려우며 이는 개인의 구체적인 상황과 가치판단에 따라 다르다. 또한 ‘동등한’ 정도를 어떻게 측정하는가 하는 문제도 비판이 제기된다.(Grzywacz&Carlson,2007)

사회적 역할의 측면에서 Grzywacz&Carlson(2007)은 일-가족 양립은 기대되는 역할의 성취라 정의하였다. 이들은 개인의 심리(만족이나 효능감)에 과도하게 초점을 맞추는 것을 비판하며 개인의 심리와 더불어 상황을 중시한다. 직장 또는 가족 내에서의 역할은 일상에서의 상호작용을 통해 계속적으로 만들어지고 주어지는 것으로 상황적 맥락들을 고려해야 한다고 보았다.

그러나 일-가족 양립이라는 용어는 뒤집어보면 일과 가족사이의 역할에서 갈등하는 현실을 드러내준다. 개인은 서로 다른 영역에서 다양한 역할을 책임지도록 요구받지만, 제한된 시간과 한정된 자원으로 갈등이 발생할 수 밖에 없다. 일-가족 양립이 이상적인 상태라면 일-가족 갈등(Work-Family Conflict: WFC)은 극복해야 할 현재적 상황이다. 일과 가족의 갈등은 일로 인해 가족 내에서의 역할을 충실히 못하는 경우(WFC)와, 집안에서의 일이 직장에서의 몰입 등을 방해하는 상황(FWC)으로 나뉠 수 있다.(Grzywacz&Carlson, 2007; 이병훈 · 김종성, 2009)

맞벌이 가구가 보편화되어 가고 있는 현대 사회에서 가족 내 모든 성인은 유급노동과 무급(가사)노동의 책임을 동시에 요구받고 있다. 따라서 남녀 모두 유급노동시간과 무급노동시간을 합한 총 노동시간이 늘어나면서(Goodin et al., 2005) 개인은 ‘시간빈곤(time-poor)’

에 시달리고 있다.(Vickery, 1977)

특히나 우리 생활 시간설계가 일터에서의 시간을 중심으로 돌아가고 유급노동시간과 나머지 시간으로 구분되는 만큼 유급노동시간은 일-가족 양립에 있어 주요한 문제로 부각된다.

이러한 관점에서 Kelly et al(2011) 일-가족 갈등을 줄이기 위해 개인의 전략보다는 노동조건과 작업장에서의 정책 변화가 먼저 선행되어야 한다고 주장한다.

일-가족 양립과 관련된 연구들은 초기 개인적 차원의 미시적인 수준이나 만족과 같은 내적인 문제에 집중(Greenhaus et al, 2003)되면서 개인과 가족의 삶을 규정하는 노동시장 구조나 노동조건을 변화시킬 수 없는 측면들이 문제로 지적되어 왔다. 개인의 스트레스나 시간활용 또는 가족 내의 역할분담의 문제를 넘어서 최근에는 거시적인 구조와 연관 지어 설명하는 연구의 필요성이 제기되고 있으며(이재경& 장미혜, 2004) 이로 인해 노동구조 내에서 특히 유급노동시간의 문제를 일-가족 양립의 갈등의 주요 원인으로 지적하는 연구들이 다수 존재한다. (홍승아 외, 2011; 배규식 외, 2011)

노동시간은 일자리의 성격을 규정짓는데도 영향을 미친다. ILO는 ‘괜찮은 일자리(decent work)’의 조건으로 적절한 노동시간(decent working time)을 제안한다. 적절한 노동시간은 괜찮은 일자리(decent work)의 필요조건으로 ①건강과 안전을 고려한 노동시간, ②가족 친화적 노동시간, ③양성이 평등한 노동시간, ④기업의 생산성을 향상시키는 효율적 노동시간 그리고 ⑤노동자의 선택권이 보장된 노동시간이다.

국제노동기구(ILO)의 Messenger(2006)는 얼마만큼 일하고자 하는가의 문제는 개인마다 또는 처해진 조건마다 다를 수 있음을 지적하며 노동시간의 양과 동시에 노동시간의 배치와 조직(arrangement)에도 관심을 보인다. 이는 곧 적절한 노동시간의 양(量) 뿐 아니라,

노동자의 필요와 선호를 반영한 유연한 노동시간과 이를 조절할 능력이 노동자에게 주어져야 함을 의미한다.

개인의 필요에 따라 노동시간을 조절하는 방식은 ‘유연근무제’로 구체화된다. 전환형 시간선택제도 역시 교원의 일-가족 양립과 교육과정의 탄력적 운영을 목적으로 제기된 일종의 시간과 관련된 유연근무제도이다.

고용노동부는 2016년 발간한 유연근무제 안내서를 통해 “근로자와 사용자가 근로시간이나 근로 장소 등을 선택·조정하여 일과 생활을 조화롭게 하고, 인력활용의 효율성을 높일 수 있는 제도”라 유연근무제를 정의<sup>7)</sup>하였다. 김순양 등(2015)도 “획일화된 근무형태를 개인, 업무, 기관별 특성에 맞추어 다양화함으로써 직무 생산성을 제고하고 사기를 높이기 위한 것”이라 언급한다.

유연근무제에 대한 위와 같은 정의에서 알 수 있듯이 유연근무는 노동시간과 장소의 ‘유연성’을 기반으로 노동자 개인의 ‘재량권’과 기업의 인력관리 ‘효율성’을 동시에 보장하고자 하는 제도이다.

Origo&Pagani(2008)는 유연근무의 형태를 양적인 것(quantitative

7) 고용노동부(2016)는 위에서 언급한 유연근무제 유형을 다음과 같이 나누어 제시한다. 고용노동부의 분류기준에 의하면 교원의 전환형 시간선택제는 ‘재량 근무제’에 속한다.

구분	주요 유형
시차출퇴근제	주 5일, 1일 8시간, 주당 40시간 근무를 준수하면서 출퇴근시간을 조정하는 제도.
탄력 근무제	평균 근로시간이 주 40시간이 되도록 하는 범위 내에서 1일 근무시간을 자유롭게 조정하는 제도.
재량 근무제	업무특성상 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 따라 결정하고, 사용자와 근로자가 합의한 시간을 근로시간으로 보는 제도.
택배 근무제	근로자가 회사에 출근하지 않고 집에서 근무하는 제도.
원격 근무제	주거지, 출장지 등과 가까운 원격근무용 사무실에서 일하는 제도.
모바일 근무제	사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도.

<표 1> 고용노동부의 유연근무제 유형 분류



flexibility)과 질적인 것(qualitative flexibility)으로 나누었다. 양적인 유연성은 시간의 양과 관련된 것이고 질적인 유연성은 업무다변화와 같이 기능적 유연성으로 볼 수 있다. 이들 연구에서 눈여겨 볼 것은 노동유연성을 분류한 것과 같이 유연근무제의 성격에 따라 이를 활용하는 이들의 만족도 다를 수 있다는데 있다. 또한 만족은 사용하는 이들의 연령이나 성별과 같은 인구학적 속성에도 영향을 받는다고 보고하고 있다. 따라서 유연근무제는 노동자 개인이나 가족의 생애단계에 따라 필요성이 다를 수 있으며 그 형태가 어떠한가에 따라서 다를 수 있음을 주지해야 한다.

공무원과 공공부문에서의 유연근무제<sup>8)</sup>는 2005년 노무현 정부 때 부터 실시되었고 10년이 넘는 긴 시간 속에서 유형이 보다 다양화되고 있다. 노무현 정부가 주로 ‘시차출퇴근제’의 도입과 확산에 초점을 맞추었다면 이명박 정부는 ‘시간제’를 포함한 다양한 유연근무제를 시행하였고(배귀희 · 양건모, 2011) 박근혜 정부에 이르러서는 시간제 근무 확산에 초점을 맞추어 이를 교육부문까지 확대하여 시행하고 있다. 그러나 예상보다 유연근무제에 대한 공무원의 참여가 저조했기에 이에 대한 원인을 규명하고자 하는 연구들이 주로 행정학 분야에서 이루어졌다. (박한준, 2012.; 이자성, 2013.; 이정석 · 오세희, 2014; 김순양 외, 2015)

지역이나 종사하는 분야가 조금씩 다르지만 위의 연구들을 근거로 공무원 및 공공기관 노동자들이 유연근무제를 선택하는 요인과 선택하지 않는 요인을 정리하면 아래와 같다.

선택요인	임신, 자녀양육, 자기개발, 개인시간, 학업, 취미, 여
------	---------------------------------

8) 정부는 정책입안자나 규제의 주체임과 동시에 공무원에 대해서는 사용자의 위치에 있다. 정부는 공무원 등 공공부문 노동자의 노동시간을 유연화하면서 여타의 보조금이나 보육시설에 들어 갈 비용을 절감하려는 노력을 할 뿐 아니라, 사기업의 고용관계에도 영향을 끼치고자 한다.(Christensen et al, 2010) 신동면.강정석(2003)은 정부가 사기업처럼 이윤을 추구하지는 않지만, 모범 사용자로서 민간에 파급효과를 줄 수 있다고 본다.

	가, 통근시간 감소
선택하지 않는 요인	소득감소, 인사(평가,경력)상 불이익, 조직 문화 및 주변의 부정적 시선, 동료에게 업무 전가, 직무상 불편, 업무부담, 인간관계 소홀

<표 2> 공무원·공공부문 노동자의 유연근무 선택과 비 선택 요인

이와 더불어 대부분 시간근무제 보다는 시차출근제 같이 총 근무시간, 업무, 소득의 변동이 없는 방식을 선호한다는 것은 특기할만한 것이라 하겠다. 그러나 위와 같은 선호·비선호 조사 방식은 유연근무에 대한 개인의 다양한 이해와 요구를 보여주는 하지만 구체적으로 어떠한 사회적 맥락이 선호에 제약을 가하는지에 대한 논의는 부족하다.

Väisänen & Jouko Nätti(2002)는 노동시간에 대한 선호는 사회·경제적 제약으로 인해 행동으로 직접 드러나지 않는다고 강조하면서 보다 세심한 연구과정이 필요하다고 제안한다. 이들은 노동시간 선호를 구성하는 요소를 고용상황, 노동시장 규제, 작업 조직, 개인의 특성, 가족구성과 가족의 경제적 상황, 그리고 사회적 젠더조직(gender arrangement)<sup>9)</sup>을 포함하여 일곱 가지로 제시<sup>10)</sup>한다. 이중 작업조직(work organization)은 노동시간에 막대한 영향을 끼친다고 주장하는데 노동력 투입 과정, 작업 강도, 조직 문화를 그 구성요소로 보았다. 그러나 이들의 연구는 맞벌이 가구의 노동시간 선호에

9) Pfau-Effinger(1998)는 여성의 시간제 고용은 각 사회의 젠더조직(gender arrangement) 틀 속에서 분석되어야 한다고 주장한다. ‘젠더조직’은 젠더질서 즉 성별분업, 권력관계가 역사적으로 구성되어 온 성별 방식에 ‘젠더문화’ 개념이 덧입혀지는 것을 의미한다. 이러한 젠더문화와 젠더배치를 토대로 서구유럽의 4가지 젠더문화모델을 제시한다. ①the family economic gender model ②the male breadwinner/female carer model ③the dual breadwinner/state care model ④the dual breadwinner/dual carer model 이 그것이다.

10) 고용상황, 노동시장 규제, 작업 조직, 개인의 특성, 가족구성, 그리고 가족의 경제적 지위와 관련해서는 Harald Bielinski와 그의 동료들의 연구(2001)에서 참고한 것이고 사회적 젠더조직은 Pfau-Effinger(1999)의 논의를 인용한 것이다.

대한 국가 간 비교 연구로 다양한 작업조직이 선호에 어떠한 차이를 만들어내는지에 대해 구체적으로 보여주지 못한다.

## 2) 작업 조직 정합성과 초등학교 교사 작업 조직

### (1) 작업 조직 정합성 관련 연구

작업장 수준에서 작업 조직과 관련한 제도의 시행이 실제 수행에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 연구들은 대량생산체제의 한계를 극복하기 위한 유연생산방식(flexible production)과 더불어 테일러주의식 관리방식에서 탈피하기 위한 방식들이 논의되면서 활발히 전개되었다.

그러나 이러한 고정과작업체제(HPWS) 자체가 본 연구의 주제도 아니고 연구의 대상이 되는 학교와 관련된 논의가 아니라, 자세한건 생략하고 여기에서는 작업장 수준에서 제도의 실행에 영향을 주는 매커니즘을 살펴보기로 한다.

이와 관련된 이론적 접근은 Delery&Doty(1996)가 세 가지로 정리했는데, 보편주의적 접근(universalistic approach), 상황적 접근(contingency approach), 구성주의적 접근(configurational approach)으로 그 대략적인 내용은 다음과 같다.

보편주의적 접근(universalistic approach)은 모든 작업장에 그리고 상황에 관계없이 적용될 수 있는 최선의 관행(practice)이 존재한다고 보는 입장이다. 상황적 접근(contingency approach)은 관행은 조직의 다른 외적 측면들과 부합되어야 효과를 발휘한다고 보는 관점으로 이때 ‘상황’은 주로 기업의 전략이다. 구성주의적 접근(configurational approach)은 관행들(practices)의 내적 정합성(internal fit)을 강조하고 있으며 상호보완적인 관계에 있는 관행들이 묶음(bundle)으로 시너지효과를 발생시킨다고 보는 입장이다. (Wright&McMahon, 1992)

MacDuffie(1995)는 62개의 자동차 조립공장을 대상으로 한 연구에서 혁신적 HR관행(human resource practices)은 개별적으로 영향을 미치는 것이 아니라 내적으로 일관성을 지닌 HR 번들(bundle) 내에서 서로 밀접한 구성요소로서 수행에 영향을 미친다고 보았다. 이러한 관행의 묶음(bundle)은 유연생산방식의 조직적 논리 하에 있는 제조방식과 융합될 때 생산성과 품질을 더욱 향상시킨다고 보고한다. 이는 Arthur(1992)가 제기한 HR관행과 기업의 생산전략이 부합(fit)할 때 보다 성과를 발휘할 것이라는 가설을 지지하는 결과이기도 했다.

개별적인 관행의 시도보다는 묶음으로 도입될 때 더 큰 성과를 발휘한다는 것은 묶음 속에 포함된 여러 요소들 간의 상호보완성과 내적 정합성을 고려해야 한다는 의미이기도 한다. 한편으로는 하나의 새로운 관행이 시행될 때, 서로 보완적인 관계를 형성하고 있는 기존의 다른 관행들과의 관계와 더불어 이 제도들이 시행 되어 왔던 배경이 되는 조직의 논리를 이해해야 한다.

MacDuffie는 1996년 연구에서는 고몰입작업 관행이 어떤 작업장에서는 빠르게 도입되고 정착되는데 다른 곳에서는 왜 그렇지 못한가에 대한 연구를 하면서 다음과 같은 핵심적 사항을 검토할 것을 요구한다. 첫째는 HR관행과 기술 간의 보완성(complementary) 수준, 둘째는 기존 관행들의 성과 정도, 세 번째는 새로운 관행을 도입하는데 드는 비용을 절약할 수 있는 기업의 특성이다. 기존 작업과정과의 정합성 정도가 성과의 차이를 만들어 낸다는 것이다.

고성과작업체계와 관련된 연구에서 개별관행보다 묶음(bundle)이 더 큰 시너지(synergy)를 발산한다는(Becker&Gerhart, 1996) 위와 같은 연구결과들은 이미 내적 일관성을 갖춘 기존 관행들 속에 별개의 성격을 가진 새로운 관행이 도입되었을 때 역으로 그 효과가 미미할 수 있음을 보여주는 것이기도 하다. 이는 본 연구의 주제이기도 한 전환형시간선택제가 학교제도와 부합되는 지를 판단할 때 검토

해야 할 지점이기도 하다. 특히 초등학교에서 전일제를 기반으로 한 교사의 작업 조직 구성은 학생의 교육활동과 직접적 연관을 맺는 것으로 교사의 노동시간을 유연화 하는 시간제 도입 시 이러한 교원의 특수성에 대한 우선적 고려가 필요하다.

학년과 학급을 중심으로 운영되는 초등학교 교원의 작업조직 특수성은 아래에서 보다 자세히 살펴보도록 하겠다.

## (2) 초등학교 교사 작업 조직과 관련된 연구

학교교육은 학년과 학급 단위를 중심으로 운영되어 왔으며 학급을 중심으로 학생에 대한 교육이 전개되고 있다.(우성숙, 2009)

한 교사가 한 학급의 대부분의 교과수업을 담당함과 동시에 학생의 생활지도를 책임지는 학급담임제도(남익우 외, 1988)는 초·중등학교에서 모두 운영되고 있지만, 교과전문성이 강조되는 중등학교와 달리 아동의 전반적인 발달과 성장이 강조<sup>11)</sup>되는 초등학교는 담임제도가 근간을 이루고 있다고 볼 수 있다.

특히 초등학교는 아동들이 처음 만나는 거대한 사회공간이자 사회화와 동시에 공동체의 규율을 익히는 장(場)으로, 생활지도는 교과 학습 못지않은 중요성이 강조되는데 학급 담임제는 이러한 생활지도에 최대의 강점이 있다고 본다.(조남근·이천영, 1999)

학생을 지속적으로 관찰하고 그에 맞게 교과를 통합해 운영할 수 있는 담임제도의 장점이 존재하지만, 한 명의 담임교사가 너무 많은 과목을 가르치는 현실은 교과전문성을 저해하고 교사의 수업부담도 과중한 관계로 1992년부터 초등학교에 교과전문제도가 도입 되어 운영되고 있다. 그러나 초등학교의 특성상 기존 학급담임제의 골격을 유지하면서 특정한 몇몇 과목에서만 교과전담제가 운영되고 있

---

11) 이병진(1990)은 초등교육은 기초교육이자 전인교육으로서의 의미를 지니며 기본 학습능력과 아동 생활 전반의 성장과 발달에 지대한 영향을 미치기 때문에 학교교육 가운데 가장 중요한 위치를 차지한다고 본다.(조남근·이천영 1999에서 재인용)

다.(송은미, 2012)

초등학교에서 학급담임은 학교에서 학생들과 가장 오랜 시간 접촉하고 있는 성인으로서 학생들의 역할 모델이자 인지적 정의적 발달에 큰 영향력을 행사하는 주체로 정의(정태범, 1995; 강한근, 2010)되는 것과 같이 초등학교에서 담임의 역할은 크다고 할 수 있다.

초등교육과 관련된 연구들은 위와 같은 담임제도를 기본으로 초등학교 담임교사 역할을 학습지도, 생활지도, 인간관계, 특별활동, 학급경영 등으로 규정하고 있다. (강선희, 2010; 김남지 · 한유경, 2011)

초등학교 담임교사의 역할에 대한 학생, 학부모, 교사의 기대분석을 시도한 강선희(2010)는 학생, 학부모, 교사 모두에서 ‘인간관계’에 대한 평균점수가 가장 높게 나왔다고 보고 한다. 이는 우리 사회가 초등학교를 교과전문성을 바탕으로 한 학습보다 전인교육 기관으로 위상을 설정하고 이에 맞는 교사의 역할을 기대한다고 해석할 수 있을 것이다.<sup>12)</sup>

초등학교 교사 업무는 학급담임으로서 학급운영 계획을 세우고 수업을 진행하며 생활지도를 담당하는 등 학생의 학교생활과 관련된 거의 전반의 활동을 수행하고 있다. 그러나 교사는 담임으로서의 학급운영뿐 아니라 원활한 교육과정 운영을 위해 학년 중심으로 편성된 동(同)학년 업무와 학교운영과 관련된 행정업무를 동시에 수행하고 있다.

구체적인 교육활동은 학급을 중심으로 전개되지만 교육과정 운영과 행사 등은 주로 동 학년에서 이루어지기 때문에 동학년체제가 학교운영의 중심이라 볼 수 있다.(이은주 · 김병찬, 2013)

위의 연구들을 토대로 초등학교 교사 작업 조직 특징을 정리하면

---

12) 고등학생들의 교사 인식 분석에 대한 지봉환(2009)의 연구에서 고등학생들은 교사의 역할로 ‘지식전달’등 학습과 관련된 것을 가장 크게 생각하고 있다. 특히 교사의 비도덕적 행위에 대해서는 교사의 역할과 직접적으로 관계없으면 괜찮다고 여기고 있는 등 학생에게 교사는 인격적 관계를 형성할 대상이 아님을 보여준다. 이는 초등학교 학생과 학부모들이 인식하는 교사의 역할과 상당한 차이가 있다.

다음과 같다. 초등학교는 아동의 발달에 맞는 교육목표 실현을 위해 학급담임제를 중심으로 운영되고 있으며 학급담임은 학생의 학습지도뿐 아니라 생활지도를 책임지고 있다. 교사는 교육과정에 의해 구성된 수업시간표에 따라 교수활동을 진행하며 그 외에도 등·하교, 급식시간 등을 통해 생활지도를 하고 있다. 수업은 학급에서 교사 개인이 수행하지만 전반적인 교육과정과 수업 외 교육활동은 같은 학년을 중심으로 조직된 동 학년 교사들과 협업하며 진행된다. 학급담임제도, 수업시간표, 동 학년 협업은 교사의 전일제 근무를 전제로 하고 있으며 이는 교육목표 실현을 위해 상호보완적 관계를 이루는 교사 작업 조직의 특성이라 할 수 있을 것이다.

### 3) 무급노동 배분과 관련된 연구

여성의 노동시장 진출은 ‘남성은 유급노동, 여성은 무급(가사)노동’이 당연시 되었던 전통적인 남성중심의 생계부양모델을 약화시키면서 남녀 공동 부양자 생계모델(dual-breadwinner)<sup>13)</sup>이 가구의 중심 생계부양모델로 자리 잡는데 중추적인 역할을 하고 있다.

노동시장 영역에서는 ‘남성은 일, 여성은 집’이라는 고정된 성역할 규범이 점차 깨어지고 있다. 그러나 가족영역에서의 무급가사노동은 여전히 여성의 몫으로 남아있으면서 여성들은 회사에서 퇴근하여 집으로 출근하는 ‘2교대(second shift)’ 삶을 살고 있다. (Hochschild, 1989)

일터와 집에서 이중부담을 짊어진 여성들의 갈등과 어려움은 여성 고용 확대를 가로막는 실질적 압력으로 작용하고 한편으로는 저출

13) Lewis(2001)는 유급노동과 무급노동 조직에 따라 서구의 가족생계모형 패턴을 다음과 같이 정리하였다. 그는 점차 남성생계부양자 모델이 쇠퇴하고 있으며 가구 생계모델은 다양화되고 있다고 진단한다. ①남성생계부양자모델 ②공동생계부양자모델1(남성 전일제-여성 짧은 시간제) ③공동생계부양자모델2(남성 전일제-여성 긴 시간제) ④공동생계부양자모델3(남녀 시간제 노동) ⑤공동유급노동모델(남녀 전일제) ⑥여성생계부양자 모델.

산과 같은 인구학적 문제의 원인으로 지적되어 다양한 일-가족 양립 정책들이 기획되고 시행되고 있다. 그러나 본 연구에서 논하는 ‘전환형 시간선택제’를 포함하여 일-가족 양립 대책들은 여성이 가족 내에서 양육이나 가사와 같은 무급노동을 어떻게 더 잘 수행할 수 있는가에 초점이 맞추어져 오히려 무급노동의 여성책임을 강화시키고 있다고 비판을 받기도 한다.

여기에서는 가족관계에서 무급노동 배분의 젠더격차는 어떤 기제에 의해 발생, 유지, 강화되는지에 대한 논의를 우선적으로 살펴보도록 하겠다.

여성의 노동시장 진출은 상당히 활발하게 진행되고 있지만, 여전히 가족 관계에서의 무급노동배분의 성별격차는 줄어들지 않고 있다. 2017년 통계청에서 발표한 남성의 평균 노동시간은 46.0시간, 여성은 40.4시간(2015년 자료)인데 반해, 2014년 기준 맞벌이 남성의 가사노동 시간은 40분, 여성은 3시간 14분으로 남성은 여성의 5분의 1만 무급노동에 시간을 할애하고 있다. 서울시 여성가족재단이 2017년 1월 발표한 기혼여성의 시간과 관련된 연구보고서에서도 맞벌이 부부의 가사노동시간은 여성이 남성보다 7배 이상 많은 등 여전히 무급노동의 성별격차는 여성의 유급노동시장 진출에 비해 획기적으로 변화하고 있지 않다.

이러한 무급노동 배분의 성별격차와 이 격차가 유지되는 원인에 대해 여러 학자들은 다양한 관점에서 설명을 하고 있는데, 그 대표적인 논의가 상대적 자원 이론(relative resources), 시간 가용 이론(time availability), 사회화된 성역할 이론(socialization-gender role attitudes)이다. (Bianchi,2000; Coltrane,2000; Greenstein,2000; 허수연,2008; 은기수,2009; 김영미,2014; 송다영,2014)

상대적 자원이론(relative resources, resource bargaining)은 교환



(exchange)에 근거한 입장으로 남녀 배우자의 자원(소득 등)이 무급노동 배분에 영향을 끼친다고 본다. 무급노동 분배에 협상의 자원이 되는 것은 소득뿐 아닌 학력수준과 노동시장에서의 지위 등을 포함한다. 여기에서 남녀 배우자가 상대방보다 우위를 갖는 영역에서 전문화(Hook, 2006)를 하게 되고 그 결과 남성보다 여성이 소득이나 노동시장 내 지위가 낮아 무급노동에 더 많이 종사하게 된다고 설명한다. 그러나 이러한 관점에서 보면 여성의 소득증가 ‘비율’만큼 무급노동도 감소해야하나 여성의 소득과 무급노동에 관한 종단자료 상에 나타난 현실은 그렇지 못하다는 걸 보여준다.(Greenstein, 2000)

물론 시계열적 분석들은 소득증가분 만큼은 아니지만, 여성의 소득이 증가하는 등 경제적 자원이 늘어나면 남성의 무급노동이 늘고 여성 자신의 무급노동이 감소한다는 걸 보여준다. 그러나 동시에 여성의 소득증가와 무급노동 감소가 선형관계에 있지 않다는 걸 드러내는 결과이기도 하다. 김수정·김은지(2007)는 여성의 소득이 가구생계에 기여할수록 여성의 무급노동이 감소하고 있지만 소득이 남성배우자보다 더 높은 구간에서는 여성의 가사노동이 오히려 증가하는 경향을 보이고 있다고 보고한다. 남녀의 소득수준 역전 현상이 여성의 무급노동을 줄이기보다는 오히려 전통적인 젠더 역할을 강화하고 있다는 결과를 통해 교환활동 이면에 작동하는 구조화된 젠더 불평등을 드러내준다. 그러나 한편으로 위와 같은 연구는 젠더역할이 고정된 것이 아니라, 여성의 자원이 갖는 힘의 크기에 따라 젠더역할이 다르게 작동한다는 것을 보여주는 것이기도 하다.

여성의 노동시장 내 지위가 가족 내 무급노동 배분 정도를 결정하는데 큰 영향력을 발휘하고 있음을 보여주는 연구는 노동시장에서 남녀격차가 가족관계에 그대로 투영되고 있음을 암시한다. 동시에 여성의 경제적 자원이 가사분배를 둘러싼 젠더협상에서 주요한 기제로 작동하고 있음을 보여주는 결과이기도 하다.

권승(2003)은 기혼여성의 고용형태(정규직, 비정규직, 전업주부) 즉

노동시장 지위에 따라 무급가사노동을 포함한 가족 내 의사결정 수준을 살펴보았다. 정규직 여성의 경우 비정규직이나 전업주부와 달리 남성배우자와의 무급노동의 배분 정도가 월등히 높아 노동시장에서의 지위가 가족 내 지위에도 영향을 미치고 있음을 보여준다. 즉 여성의 고용형태는 무급노동 분배를 포함한 가족 내 의사결정권 등 협상력(bargaining power)에 영향을 미치며 특히 저임금 비정규직 지위에 있는 여성은 가족구성원들에게 주요 생계부양자로 인정받지 못하고 있어 일-가족 갈등을 가장 격심하게 겪는 집단임을 알 수 있다.

시간가용이론(time availability)도 Becker(1991)등의 인적자원이론에 영향을 받았다고 볼 수 있다. 차이가 있다면, 시간가용관점은 유급노동과 무급노동 사이에서 가족구성원의 시간이 어떻게 할당되고 있는지에 보다 초점을 맞춘다는 데 있다.

여성의 유급노동시간이 늘어남에 따라 무급노동에 할애하는 시간이 점차 줄어들고 있지만 이 차이가 여전히 크지 않은 현실에 비춰보면 왜 여전히 무급노동이 여성의 일로 남아있는가에 대한 설명을 제공해주지 못한다는 비판이 있다.(Greenstein, 2000) 그러나 무급노동을 둘러싼 분배에 영향을 끼치는 가장 강력한 요인으로 본인의 노동시간과 배우자의 노동시간을 지적한 연구들이 다수 있으며,(허수연, 2008; 은기수, 2009) 적어도 맞벌이 부부에게는 ‘시간’이라는 자원이 젠더 간 가사노동에 대한 전문화와 분리를 약화시키고 있다는 주장도 존재한다.(Raley et al., 2012)

Stier&Lewin-Epstein(2000)은 전일제와 시간제 고용이 여성의 무급노동 배분에 어떻게 작용하는가를 연구하였다. 여성의 전일제노동은 보다 공평한 가사배분을 촉구하는 변화의 압력으로 작용하지만, 시간제 노동은 오히려 전통적인 여성의 역할을 유지한다고 보고한다. 비록 이스라엘 대상의 연구이기는 하지만, 한국에서 여성고용 확대와 일-가족 양립 정책이 시간제 일자리 확산에 맞춰져 있는 걸 감안할 때 우리에게 시사하는 바 역시 크다고 할 것이다.

사회화된 성역할 이론은 앞서 상대적 자원이론과 시간가용이론을 비판하면서 제기되었다. 무급노동 배분은 합리적 선택이나 시간가용 이상의 의미를 지니며 젠더관계의 상징적인 실행(enactment)이라는 것이다.(Bianchi et al., 2000) 이 관점은 초기에는 사회화된 젠더역할에 관심을 가졌지만 최근에는 ‘젠더 수행하기(doing gender)’에 보다 초점을 맞추어서 연구가 진행되고 있다. Gupta(1999)는 결혼이후 여성의 무급노동은 증가한 반면, 남성의 무급노동은 감소하고 있다고 보고하고 Brines(1994)는 남성의 무급노동에 대한 기여는 경제적 교환이라는 논리적 규칙을 따르지 않는다고 주장한다. 특히 김수정·김은지(2007)의 연구에서 보여주듯이 Brines(1994)는 남성들이 여성의 경제력에 의존하면 할수록 무급노동을 덜 하는 것이 ‘남성다움(masculinity)’을 보여주는 방식으로 작용한다고 보고한다.

그러나 은기수(2009)는 전통적인 성역할 태도가 가사노동의 행위에 영향을 주지 않는다고 보고한다. 통제변수에 성역할 태도 변수만을 추가했을 때는 성역할태도가 비전통적일수록 남성의 무급노동이 증가하고 여성은 감소하지만, 노동시간과 소득변수를 추가할 때는 성역할 태도가 무급노동에 미치는 영향이 사라졌음을 밝힌다. 이는 은기수의 언급처럼 성 이데올로기 이론이 한국사회 기혼부부의 무급노동 배분을 설명하는데 적절하지 않을 수 있지만, 젠더와 관련된 남성들의 태도와 행동이 일치하지 않는다는 걸 보여주는 예일 수도 있다. 특히나 여성들의 경제적 진출로 인해 가구소득에 여성들이 기여하는 이득을 향유하고 있지만 가사노동에는 참여하고 싶지 않은 남성들의 이중적 태도를 보여준다고 할 수 있다. 무급노동은 누구에게나 귀찮고 미루고 싶은 일이지만 왜 여성만이 그 일을 미루지 못하고 있는지에 대해서 이 연구는 설명하지 못하고 있다.

위의 세 가지 이론들은 여성과 남성의 무급노동 배분에 작동하는 기본 원리들을 이해하는데 도움이 되지만 그 차이를 단독으로 설명하는 데는 한계를 지닌다. 이 이론들은 배타적으로 작용하는 게 아

나라 상황에 따라 설명력을 공유한다고 보는 것이 타당할 것이다.(Coltrane, 2000)

가령 ‘노동시간’이라는 지표 역시 고용지위, 결혼지위, 부모지위 등 다른 요인들과 연동되어 영향을 끼치며 이는 성별에 따라 다르게도 작용한다.(Shelton, 1992) 성별에 따라 다르게 작동하는 원리들은 Brines(1994)의 연구에서도 잘 나타나 있다. 그는 무급노동 배분에서 여성은 경제적 교환이, 남성의 경우 젠더 역할모델이 작동한다고 보았다. 이와 달리 한국에서의 연구는 가사에 참여하는 남성은 비교우위론에 입각한 결과가, 여성의 경우 젠더 역할이론에 부합하는 결과가 나왔다. 2009년 통계청 생활시간조사를 활용한 주익현(2012)의 연구는 가사에 참여하는 남성의 경우 경제적 능력이 약할수록 무급노동시간이 증가하고 여성은 남성에 비해 소득이 크거나 낮을 때 무급노동시간이 증가한다고 보고한다.

위의 연구들을 보면 무급노동 배분에 상수로 작용하는 요인은 젠더로 여전히 젠더의 영향력은 절대적으로 크지만 한편으로는 여성의 노동시장 내 지위(정규직)나 소득과 같은 경제적 자원과 시간에 따른 고용형태(전일제)가 가사배분에 있어 젠더격차를 줄여주는 협상기제로 사용되고 있음을 보여주고 있다. 아울러 남녀 격차 뿐 아니라, 여성간의 계층적 차이가 무급노동 배분에 대한 협상력에도 그대로 반영되고 있음을 드러내준다. 이는 앞으로 연구에서 여성을 동일한 집단으로 대상화하기보다는 이질적인 존재로 인정하고 각각의 구체적 현실에 기반 한 연구가 진행되어야 할 필요성을 제기한다.

#### 4) 기존 연구와 본 연구의 차별성

전환형 시간제 노동은 교원의 일-가족 양립을 지원한다는 목표 하에 시행되었지만, 많은 교사들은 이를 외면하고 있다. 이러한 원인

을 탐색하기 위해 본 연구에서는 기존의 일-가족 양립과 관련한 다양한 논의들을 검토하였다. 초기 개인의 만족과 관련된 심리적 논의에서부터 노동시간의 조절 등 노동조건 변화가 선행되어야 한다는 합의와 이에 대한 구체화된 정책으로 유연근무제가 시행되고 있다. 본 연구에서 다루는 전환형 시간선택제 역시 유급노동시간을 단축하는 방식으로 교원의 일-가족 양립을 지원하겠다는 정책적 의지에서 실행되어 왔다.

그러나 일과 가족은 한 개인의 삶에서 이분화 되어 있지 않는 총체적이고 통합적인 문제이다. 일-가족의 균형을 이루기 위해 제시된 시간제 노동을 선택할 때도 개인은 가족의 생애단계에서 이에 대한 필요성을 고민하고 자신의 노동시장 위치를 고려하고 가족 내에서의 역할을 의식하고 사회적 지원과 지지를 파악한다. 따라서 일-가족의 갈등을 해결하기 위해 시간제 노동방식을 선호하고 선택하는 문제는 오로지 개인과 가족만의 문제는 아니며 이에 대한 일터와 가족 두 영역에 대한 고려가 충분히 행해져야 한다.

이에 본 논문은 일-가족 양립과 관련하여 일터와 가족, 어느 한 분야에 치우치지 않고 두 영역과 관련된 논의들을 고르게 다루려고 노력했다. 개인의 삶은 표면적으로 일과 가족으로 양분되어 보이지만, 실제 두 영역은 모두 개인의 삶에 통합적으로 영향을 미치기 때문이다. 따라서 전환형 시간선택제에 대한 교원의 선호와 선택에 영향을 미치는 요인들을 학교(일터)와 가족 두 영역에서 탐색하고자 한다.

일터와 가족이라는 두 영역은 개인의 삶에 통합적으로 작용하지만, 각각의 영역은 영역마다 고유한 자기 논리와 맥락을 형성하고 있다. 직장과 가족이라는 두 영역은 개인에게 통합된 삶이지만 고유한 자기 역할을 갖고 있다.

특히 직장과 관련해서 노동특성과 작업조직을 고려해야 한다. 가령 초과근무가 관행화되어 있는 한국의 장시간 노동체제와 관련해서 생산직노동자의 경우 초과근무는 소득의 증가와 연계되어 있으며

초과근무가 수당화 되지 않는 사무직 노동자의 장시간 노동은 경쟁과 승진이라는 맥락을 떨어트려 놓고 올바로 이해되지 않는다.(구은희, 2015) 한편 이는 작업조직과도 관련이 있는데 개별적 노동이 가능한 블루칼라와 다르게 화이트칼라는 주로 팀(team) 체제로 운영되고 있어 개인의 노동시간 조절을 어렵게 만드는 요인으로 작동한다. 이는 시간을 단축하는 시간제 노동이 기존 작업조직과 어떻게 관계 맺고 있으며 기존의 노동과정에 부합하고 있는지에 대한 분석이 이루어져야만 이에 대한 개인의 선호와 선택의 맥락을 이해할 수 있음을 의미하는 것이기도 하다.

따라서 기존의 일-가족 양립과 이를 바탕으로 제기되는 시간제 노동에 대한 연구가 보다 세밀하게 관심을 가지지 못했던 작업조직과의 정합성을 학교현장의 문제로 가져와 논하려고 한다.

시간제 노동이 일의 영역에서 어떻게 기존 조직관행과 관계를 맺는가를 살펴본다면 가족 영역에서는 시간제 노동이 가져 올 무급노동 배분을 둘러싼 젠더관계 변화에 초점을 맞추고자 한다.

한국사회에서의 전통적 성역할 이데올로기와 가사시간과 관련된 통계청의 결과가 보여주는 현실은 무급노동 배분에 대해 다른 이론들보다 젠더역할이론이 더 설득력을 갖게 한다. 또한 이에 대한 타당성을 입증하는 연구도 다수 존재하지만(송다영, 2014; 손문금, 2005 a·b; 김수정·김은지, 2007<sup>14)</sup>) 여성의 노동조건이 젠더 관계에서 어떠한 영향을 미칠 수 있는지에 대한 설명이 부족한 한계를 지닌다. 젠더관계는 고정된 것이 아니라 변화하고 있으며 지금도 변화하고 있다. 또 이 변화를 보다 평등한 방향으로 이끄는 현실적인 힘은 남성의 인식변화가 아닌 여성의 자원에 있다.

고정된 젠더역할로 무급노동 분배 문제를 바라본다면 여성 내 노동

---

14) 김수정·김은지(2007)의 연구는 남성보다 많은 소득 등 전통적인 성역할 규범을 위배한 여성은 보다 고정적인 성역할 행위를 통해 이를 보상한다는 젠더보상이론을 지지하는 결과를 보고한다.

조건에 따른 이질화 현상을 포착하지 못할 가능성 역시 존재한다. 본 연구에서는 교직이라는 특수한 조건의 여성들의 문제에 집중해 시간제 노동이 무급노동 배분에 어떠한 방향으로 작용하는지를 살펴보려 한다.

교원의 시간제 근무방식은 복지차원에서 제기된 것이지만, 기대와 달리 이에 대한 선호나 선택이 저조한 것이 사실이다. 기존 공공부문의 유연근무제에 대한 연구는 주로 양적인 방법에 의존해 저조한 이용 현황의 원인을 진단하고 정책의 보완점을 제시하고 있지만, 개인이 일과 관계 맺는 방식이나 가족 내에서의 구조화된 젠더문제 등 개인을 둘러싼 선호와 선택의 배경과 구조적 맥락을 드러내주지 못한다. 이에 본 연구는 개인의 경험과 인식을 토대로 교원의 시간제 근무가 일과 가족의 맥락에서 어떻게 이해되고 해석되는지를 밝히고 나아가 일-가족 양립 정책이 제도화되는 과정에서 작업조건과 젠더관계에 대한 고려 없이 획일적으로 적용되는 것에 의문을 제기하고자 한다.

### 3. 연구대상 및 방법

본 연구는 수도권(서울,경기,인천)의 공립초등학교 교원을 대상으로 심층면접을 진행하였고 더불어 교육부를 대상으로 시간선택제 현황에 대한 정보공개를 요청하여 회신 받았다. 시간선택제도와 관련된 내용은 대부분 2015년 11월 서울시교육청의 공문과 <정규직 시간선택제 교사제도 2016학년도 인사운영 매뉴얼>을 참고하였다.

#### 1) 연구대상

대상 선정기준은, 초등학교 교원(초등특수교사 포함)으로 육아 등의 사유로 휴직을 경험한 교사와 휴직사유가 있었으나 휴직을 하지 않고 전일제로 계속 근무한 교사 그리고 시간선택제 교사로 전환하여 근무한 경험이 있거나 고민한 교사를 연구 참여자로 설정하였다.

대상 학교·급을 공립 초등학교로 제한한 것은 시간선택제 교사제도가 공립학교에서만 시행되기에 사립의 비율이 높은 중·고등학교는 대상에서 제외시켰다. 또한 초등교사의 여성 비율이 80%에 이르는 등 전통적 성역할분업에 비쳐보았을 때 일과 가족 사이에서 갈등하는 경우가 많을 것으로 예상하였다. 연령은 생애 과업 상 자녀 양육기에 있는 3-40대를 대상으로 하였고 배우자의 직업을 고려하였다.

#### 2) 참여자 모집과정

초기에 교사커뮤니티에 연구 참여자 모집공고를 올렸으나 반응이 없어 눈덩이 표집(snowball sampling) 방식으로 참여자를 모집하였다. 모집 시 성별에 제한을 두지 않았지만, 여성교원의 참여수가 월등히 높았다. 눈덩이 표집을 통해 알음알음 참여자를 모집하다보니 지역이 수도권으로 제한되었으나, 초등학교 교사의 노동조건은 전국적으로 동일하기에 대상을 전국으로 확대하는 것에 크게 신경 쓰지 않았다. 더군다나 면대면(face to face)을 통한 심층면접을 해야 했



기에 연구자의 물리적 시간적 여건상 전국으로 확대하는 데는 일정한 제약이 있었다. 시간선택제로 전환한 교사를 연구에 참여시키는 데는 많은 한계가 있었다. 2015년 시간선택제로 전환한 교사는 서울시내 5개 학교에 불과하고(한 학교에 전환신청자가 2명이상이 되어야 전환이 가능함) 총 10명의 신상정보는 파악할 수 없어 이들이 근무하는 5개 학교 333명의 업무용 전자메일을 통해 연구 참여 안내문을 발송하였다. 1명이 회신을 했고 기꺼이 연구 참여에 동의해 면접을 진행했다.

### 3) 연구 참여자 특성

	이 름	성 별	연령	배우자 직업	휴직	기간	자 녀	막내 연령	주거 형태
1	A	여	40대	정치인	육아	3년 6개월	2	4세	자가
2	B	여	40대	건설회사	-	-	2	중3	전세
3	C	여	40대	미혼	연수	2년	0	-	월세
4	D	여	40대	공무원	-	-	3	초2	전세
5	E	여	40대	공기업	-	-	2	초4	자가
6	F	여	30대	영업직	육아	6개월	2	7세	자가
7	G	여	40대	(이혼)	-	-	2	중2	자가
8	H	여	30대	컴퓨터 관련	육아	휴직 중	2	초2	자가
9	I	여	30대	초등교사	육아	4년	2	3세	전세
10	J	남	40대	초등교사	육아	6개월	3	1세	전세
11	K	여	40대	대안학교 교사	육아	6개월	2	초3	전세
12	L	여	40대	회사원	육아	3년	2	4세	자가
13	M	여	30대	대기업	-	-	1	초5	전세
14	N	여	30대	초등교사	육아	1년	1	3세	자가
15	O	여	40대	중등교사	육아	1년 10개월	3	초3	전세
16	P	여	30대	회사원	-		2		월세

17	Q	여	40대	사립고등 교사	-		3		자가
18	R	여	40대	초등교사	육아 시간 선택	3년 1년	3	초3	전세

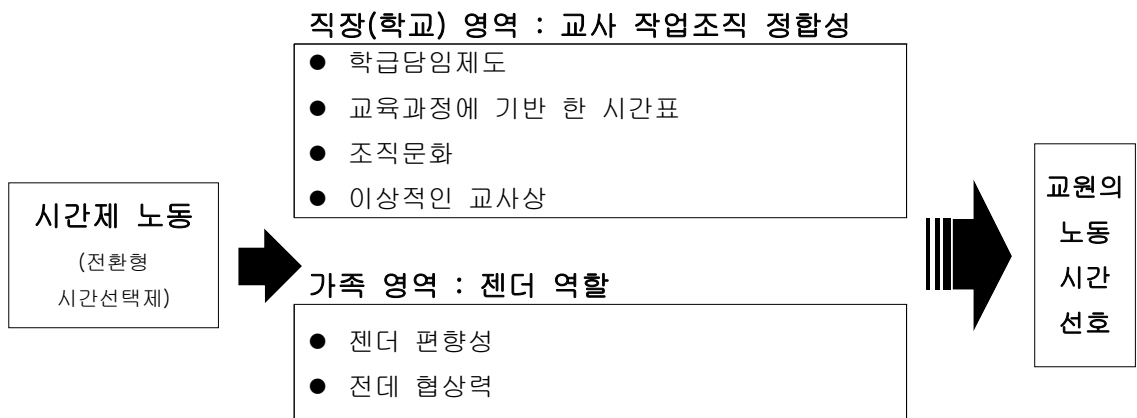
<표 3> 연구 참여자 특성

#### 4) 면접방식

면접은 1:1 심층면접으로 연구 참여자가 원하는 시간에 그들의 직장이나 인근 카페, 집 등에서 진행되었다. 시간은 대략 40분에서 1시간 정도 소요되었고 연구내용을 정리하다 미진하다 생각되는 것은 전화로 재 질문 하였다. 면접방식은 연구 참여자 개인의 상황에 따라 융통성을 발휘하기 위해 비구조화된 방식으로 진행되었지만 시간선택제에 대한 선호나 참여의사 등과 같은 기본적인 질문은 공통적으로 포함하였다.

## 4. 분석틀

본 연구에서는 시간제 노동에 대한 교사 작업조직 정합성과 젠더 협상력을 중심에 두고 교원의 시간제 노동에 대한 선호를 분석하려고 한다. 그 모형은 아래와 같다.



<그림 1> 연구의 분석틀

## 2장. 시간선택제 교사제도와 교사의 선호

### 1. 시간선택제 교사제도 개요 및 현황

가. 제기 배경

한국은 OECD 36개 회원국 중에서 두 번째로 노동시간이 긴 나라로 알려져 있다. 이러한 한국의 장시간노동체제는 개인의 일-가족 양립을 저해하는 가장 큰 요인으로 지목받아 왔다. 노동시간 단축과 일-가족 양립 지원을 위해 유연근무방식의 시간제 근무 필요성이 논의되었고 공공부문에서 이러한 모델을 창출하자는 주장이 제기되었다.(배규식, 2011)

그러나 장시간 노동체제 극복과 일-가족 양립을 위한 시간제 근무의 도입은 국가 정책화 되는 과정에서 단기적 고용률을 높이기 위한 시간제 일자리 확대에 초점이 맞춰져 진행되고 있으며<sup>15)</sup> 이러한 배경 하에 시간선택제 교사제도가 제시되었다.

2013년 정부의 고용률 70% 로드맵<sup>16)</sup>에 의해 양질의 시간제 일자리를 공공부문에서 활성화하여 이를 민간 영역까지 확대하겠다는 취지하에 정규직 시간선택제 교사제도를 처음 언급<sup>17)</sup>했다. 그러나 시간제 교사를 정규직으로 신규채용 하겠다는 계획은 교원단체를 비롯해 교육대생들의 반발로 일단 보류되었고 현재는 일-가족 양립 지원과 교육과정의 탄력적 운영을 위해 기존 교사들을 대상으로 시간제로 전환하는 전환형 시간선택제도만이 운영되고 있다.

---

15) 배규식(2011)은 한국 상황에서는 정규직 시간제 채용보다는 전일제에서 시간제로, 시간제에서 전일제로 전환하는 유형이 바람직하다고 보았다.

16) 고용률 70% 로드맵에 의하면 시간제 일자리는 고용률을 높이고 장시간 노동 해소를 통해 일-가족 양립 문화를 확산하고자 하는 취지하에 도입된다고 밝히고 있다. (2013. 6.3 “고용률 70% 일자리 로드맵” 보도자료)

17) 고용률 70% 로드맵에는 “공공부문에서 ▲처음으로 ‘시간제 일반직 공무원’의 채용이 추진되고(7급, 경력경쟁채용, ‘14년), ▲신규직제정원 및 즉시도입가능 직무를 시간제로 전환하며, ▲시간제 교사 채용의 법적 근거도 마련된다.”라고 언급하고 있다.

## 나. 제도 시행 및 변화 과정

정규직 시간제 교사를 채용하여 학교에 배치하겠다는 교육부의 당초 계획은 시도교육감 협의회, 한국교원단체총연합회, 전국교직원노동조합 등의 반대에 부딪혔다. 거센 반발에 교육부는 시간제 교사를 신규 입직하는 방안은 일단 보류하였지만, 일과 가족의 양립을 목적으로 기존 교사에게도 시간제로 전환할 수 있는 요건을 마련하고 이에 교육공무원 임용령을 개정한다.

아래 표는 2013년 고용률 70% 로드맵이 발표된 이후 교육부와 교원단체(전교조, 한국교총) 등의 보도자료 및 성명서를 참고하여 전개 및 변화과정을 살펴볼 수 있도록 구성한 것이다.

이 내용을 보면 시간선택제가 처음에는 정규직 시간제일 자리를 만들기 위한 의도로 기획된 것이며 기존 교사의 시간제로 전환 허용(2013.11.24. 교육부 보도자료)은 추후 제도 수정 및 보완과정에서 나온 것임을 알 수 있다. 교원단체 등의 반발로 정규직 시간제 교사 채용은 보류되었다.

<표 4> 교육기관 보도자료를 통해 본 시간선택제 제도 도입 전개 과정

일시	기관	자료	내용
2013. 06.04	국무회의	고용률 70% 일자리 로드맵	양질의 시간제 일자리 확산을 위해 공공부문에서 처음으로 ‘시간제 일반직 공무원’ 채용 발표. <u>시간제 교사 채용의 법적 근거 마련.</u>
2013. 10.14	교육부		국정감사에서 시간선택제 교사 채용 계획 언급
2013. 10	전북 교육청 <sup>18)</sup>		시간선택제 교사 채용 거부 의사 표명
2013. 11.13	경제장관 회의 (교육부)	시간선택 제 일자리 활성화 추진 계획	공공부문이 시간제 일자리 창출을 선도한다는 기치 하에 2014년부터 시간선택제 교사제도 시행(채용)을 위해 교육공무원 임용령 개정 추진과 시행 방안 마련.

2013. 11.21	교육부	설명자료	시간선택제 교사는 ‘정규직 교육공무원’으로 교사자격증 소지자 중 공개임용시험을 거쳐 채용 예정.
2013. 11.24	교육부	보도참고 자료	정규직 시간 선택제 교사에 대한 두 가지 트랙을 설명 - 일·가정 양립을 위해 기존교원에게 <u>시간선택제 전환을 허용</u> . (“전환형 시간선택제”) - 정부차원의 시간제 일자리 활성화 계획에 따라 교육현장 실정에 부합하는 제도 마련. (“채용형 시간선택제”)
2013. 11.25	한국교원 단체총연 합회	보도자료	“정규직 시간제 교사 교직의 특수성, 전문성 크게 훼손” - 제도 도입 반대 82.7%, 교사 설문 결과 발표
2013. 11.25	전교조	기자회견	“시간선택제 교사제도 즉각 철회”요구
2013. 12.06	교육부	보도참고 자료	정부의 구체적 방안이 확정되지 않은 상태에서 오해와 반대의견이 있음을 인지하고 학교현장, 교직단체, 학부모, 시교육청의 의견을 충분히 수렴하여 방안 마련.
2013. 12.13	교육부	해명자료	‘시간선택제 교사 채용 계획’ 백지화 검토한 바 없음
2013. 12.26	교육부	해명자료	시간선택제 교사 채용을 위해 교육공무원 임용령 개정안을 입법 예고 한 사실 없음.
2013. 12.27	한국교원 단체총연 합회	보도자료	정부의 일자리 창출에는 공감하나 교육부문의 성격과 맞지 않으므로 시간 선택제 도입을 철회할 것을 요구
2014. 03.07	교육부	즉시보도 자료	“정규직 시간선택제도 첫 발을 댄다” : 교육공무원임용령 개정을 통해 <u>전환형 시간선택제도 우선 실시</u> .

			(2014.9.1.부터 학교에 배치) 신규채용형은 의견수렴을 거쳐 추후 도입.
2014. 03.07	한국교원 단체총연 합회	입장 발표문	교육공무원임용령 개정안 철회 촉구.
2014. 03.07	전교조	논평	교육공무원임용령 입법 예고 관련 시 간선택제 교사제도 강행 중단 요구
2014. 04.02	교육부	해명자료	신규채용형은 의견수렴 후 추후 도입
2014. 04.11	교육부	즉시보도 자료	신규채용형은 원점에서 다시 검토하 여 결정할 예정. 영구적으로 도입하지 말자는 것을 요 구하며 동맹휴업을 계획하는 교육대 생들에 대해 법과 원칙에 따라 엄정 대처하겠음.
2014. 10.28	한국교원 단체총연 합회	보도자료	국무회의에서 교육공무원임용령 개정 안이 의결된 데에 대한 유감 표명. 교섭을 요구하며 원점에서 재논의

#### 다. 전환형 시간선택제 교사제도의 개념 및 목적

서울시교육청의 <정규직 시간선택제 교사제도 인사운영매뉴얼>에 의하면 시간선택제 교사는 “전일제 교사와 동등한 자격과 지위를 가지는 정규직 교육공무원으로, 전일제 교사가 시간제 교사로 전환(주 15~25시간 내)하여 학교여건에 따라 다양한 형태로 근무하면서 학생 교육활동과 생활지도 등을 담당하는 교사”를 의미하고 그 목적은 “육아,간병,학업이 필요한 교사들이 휴직 또는 퇴직만 가능한 현 상

18) 전북교육청 외 서울,인천,광주,세종,강원,충북,충남,경북,경남,전북,전남교육청 역시 교육감의 인터뷰로 시간선택제 교사제도에 대한 반대의견을 표명하였다.(이지현, 2015)

황을 개선하여 가정과 직장생활의 병행을 지원”하는 교원복지 향상에 있다. 여기에서 전환형 시간선택제 교사제도는 교사의 근무는 전일제를 기본으로 하지만 일-가족 양립 또는 자기 개발을 위해 시간을 필요로 하는 교원이 노동시간을 유연하게 조정할 수 있는 유연 근무제임을 밝히고 있다.

#### 라. 전환 대상 및 요건

시간선택제 전환대상은 국·공립학교 유·초·중·고 교사 중 육아·가족간병·학업을 이유<sup>19)</sup>로 시간선택제를 희망하는 자로 사유를 한정짓고 있으며 교육과정 운영 및 교원 수급 등을 고려하여 초등은 교과전담으로 중등은 전환 가능 과목에 한하여 배치한다고 명시하고 있다. 아울러 교장, 교감, 수석교사는 전환대상에서 제외하고 있다.

아래 표는 시간선택제 공무원과 교원을 비교한 것으로 공무원에 비해 전환대상 사유가 한정적이라는 것을 알 수 있다.

<표 5> 시간선택제 공무원과 교사 비교

구 분		시간선택제 전환 공무원	시간선택제 전환교사
신청대상		모든 공무원(정무직 제외)	교사
인정사유, 기관 및 분야		제한 없음	육아, 가족간병, 학업
복 무 분	주당 근무시간	15시간 이상 25시간 이하	교육청마다 다름 (일반적으로 주20시간-오전4시간, 요일제 등)
	근무유형	기관 자율 원칙하에 다양한 근무유형 가능 (격주제 또는 격월제 근무는 불인정)	학교 내 전환 유형 운영

19) 2017년부터 사유에 ‘사회적응능력 배양’을 포함시킨다. 사회적응능력은 평생교육 기관 교육 수강, 업무능력 향상 및 자기 개발, 퇴직 전 사회적응능력 배양이 필요한 경우이다. (서울시교육청<정규직 시간선택제 교사제도 2017학년도 인사운영 매뉴얼>, 2016.12.)

야	연가	재직기간별 연가일수는 근무시간에 비례하여 시간단위로 허가	좌동
	병가·공가 특별휴가	전일제 공무원과 동일하게 적용	좌동
	휴직	전일제 공무원과 동일하게 적용	휴직·파견이 예정된 교사는 제한
보 수 분 야	봉급	정상근무시 지급받는 봉급월액(또는 연봉월액)을 기준으로 근무시간에 비례하여 봉급월액을 지급	좌동
	승급	전일제와 동일	좌동
	수당	정상근무시 지급받는 수당등을 기준으로 근무시간에 비례하여 지급 -다만 정액급식비는 근무일수에 비례하여 지급 -가족수당, 자녀학비보조수당은 전액 지급 -육아기 근로시간 단축수당 지급(최초 1년 이내) ※시간외 근무는 최대한 자제하되, 1일 4시간 인정 ·시간선택제단위로 근무한 기간전체를 재직기간에 합산 ·퇴직수당의 재직기간 계산은 근무시간에 비례하여 인정 ·급여액 산정의 기초 및 기여금 징수 방법은 감액된 보수 지급시 전일근무시 받게 될 보수를 기준으로 기	좌동
공무원 연금			좌동



승진연수·경력 평정기간 산정	여금을 산정, 징수 각 계급별로 1년 범위 내에 서는 전일제와 같이 100% 반영- 1년 초과시 근무시간 에 비례하여 인정	처음부터 시간에 비례
--------------------	--	-------------

출처: 서울시교육청(2015)

#### 마. 전일제와 시간선택제 교사 비교

서울시교육청의 <2016학년도 시간선택제 인사운영 매뉴얼>은 아래 표와 같이 전일제 교사와 시간선택제 교사를 비교하고 있다.

근무형태는 주당 15-25시간(서울은 20시간)이내에서 특정 요일에 근무하는 요일제 또는 특정 시간 때 근무하는 시간제로 구분할 수 있으며 시간선택제 교사는 담임 배정에서 제외하고 있다. 교육부의 정규직 시간선택제 교사 운영 기본계획 원안(2014.3.3.)에는 교과·비교과 전 분야에 걸쳐서 전환을 허용하는 것으로 나와 있으나, 추후 초등은 담임교사가 제외된 교과전담 교사만 시간제로 전환하도록 수정(2014.6.9.)되었다.(이지현, 2015)

<표 6> 전일제와 시간선택제 교사 비교

구 분	전일제 교사	시간선택제 전환 교사
법적 지위	정규직 교육공무원	좌동
정년	62세	좌동
임무·역할	교육활동, 상담, 생활지도 등	좌동 단, 담임 배정대상에 제외 학교 여건에 따라 다양한 형태 (주 15~25시간 이내)
근무형태	전일제(주 40시간)	좌동 단, 근무시간에 비례하여 인정 좌동
경력	-	근무시간에 비례하여 인정
보수	당해 호봉 적용	좌동 단, 근무시간에 비례하여 산정

수당	-	근무시간에 비례하여 지급(단, 가족수당, 자녀학비수당은 전액지급)하며, 육아기근로시간 단축수당 지급
연금	공무원 연금	좌동
겸직	「국가공무원 복무규정」 제 26조 적용	좌동 단, 전환 허용사유에 반하는지 고려하여 허용여부 결정

출처: 서울시교육청(2015)

#### 라. 시간선택제도와 육아휴직제도의 비교

현재의 시간선택제는 제도 설계상 휴직제도의 대체수단으로 작용할 것으로 보인다. 특히 육아휴직 최장 3년 기간을 모두 사용한 경우나 육아휴직 수당의 소득대체율이 미흡하다고 여겨질 때 또는 경력단절을 우려하는 교원들에게 활용의 정도가 높을 것으로 예상된다.

기존의 육아, 간병, 학업 등의 사유로만 교원의 휴직이 허용되는 것과 동일하게 시간선택제도 위와 같은 사유로 한정하고 있으며 육아휴직에 적용되는 자녀의 연령 기준도 같다. 다른 휴직과 달리 육아휴직은 1년간의 교직경력이 인정되며 또 첫 해에는 최고 100만원까지(남성 교원의 경우 150만원) 수당을 받을 수 있다.

연구에 참여한 교원(남, 경력 16년)의 전일제 근무와 육아휴직 시 급여 명세서를 비교해보면 전일제로 근무했을 당시 월 세후 소득은 대략 320만원 정도이고 육아휴직 수당은 복직 후 합산해서 지급하는 15%를 감산한 85만원에 기여금을 제외하면 47만원 정도였다.

시간선택제로 전환했던 교원(여, 경력 18년)의 경우 전일제로 근무했을 당시 세후소득을 대략 300만원이 넘는 수준으로 기억하고 있었고 시간제로 전환했을 때는 급여가 160만원(기여금 제외) 정도였

다고 보고한다. 비례성 원칙에 의거해 전일제에 비해 절반정도 급여를 받고 있음을 알 수 있다.

<표 7> 시간선택제와 육아휴직 비교

	시간선택제 전환 교사 (사유:육아)	육아휴직 교사
적용 대상	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀	·2006년~ :만 1세 미만 자녀 ·2008년~ :만6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀 ·현재 : 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 교육공무원이 임신 또는 출산하게 된 경우
기간	1년으로 한정하여 시범운영	·1년, 여성교원만 최장 3년이었으나, 2016년 개정하여 남녀교원 모두 3년
수당	육아기 근로기간 단축 수당(최초1년/ 상한 50만원) *육아휴직 대상자가 육아휴직을 대신하여 시간선택제 공무원으로 근무하는 경우 지정일 기준 해당 공무원의 월봉급액과 시간선택제전환공무원으로 받게 되는 월봉급액 차액의 30%를 추가 지급하는 것	월 봉급액의 40% (최초1년 /하한 50만원, 상한 100만원) *남성이 육아휴직을 할 경우 통상임금 100%(상한 150만원)을 3개월간 지급. 2017년 상한액 200만원으로 인상 예정.
현황	2015년 전국 24명(전체30명) 2016년 현재 전국 57명(전체 71명)	
기타	희망교사 2명씩 조를 이루어 동일 기간으로 정함	제한 없음

출처: 서울시교육청(2015) 및 교육부 교육공무원 휴가 업무 처리 요령 자료

마. 전환형 시간선택제 교사제도 현황

정보공개시스템을 통해 지역별, 사유별, 성별, 학교·급별 시간선택제 교사 현황을 요청하였고 2016년 10월 31일 교육부에서 회신 하였다. 전환형 시간선택제도는 2015년 시범실시 기간을 거쳐 2016년 본격적으로 시행되었다. 2015년 시범실시 기간에는 전국에서 30명, 다음해인 2016년에는 71명의 교사가 시간선택제로 전환하였다.

시도교육청별 시간선택제 교원 현황은 아래 표와 같다.

<표 8> 시·도 교육청별 시간선택제 전환 교사 현황 (단위: 명)

	2015년	2016년
서울시교육청	10	34
부산시교육청	0	0
대구시교육청	12	18
인천시교육청	0	0
광주시교육청	0	1
대전시교육청	0	5
울산시교육청	0	0
세종시교육청	0	0
경기도교육청	0	0
강원도교육청	0	0
충청북도교육청	6	7
충청남도교육청	2	2
전라북도교육청	0	0
전라남도교육청	0	0
경상북도교육청	0	2
경상남도교육청	0	2
제주도교육청	0	0
총 계	30	71

출처: 교육부 정보공개 회신 자료(2016.10.31)

시간선택제 교사제도는 사립학교를 제외한 국·공립학교 교원을 대상으로 시행되고 있다. 그럼에도 전체 교원의 숫자를 고려할 때 상당히 미미한 숫자만이 시간선택제 교사로 전환하고 있으며 전환 교사가 한 명도 없는 시·도교육청도 있다. 2015년 전환 교사가 12명으로 가장 높은 대구교육청은 교육감이 시간선택제에 대한 반대 입

장을 표명하지 않은 교육청(이지현, 2015)으로 눈 여겨 볼만하다. 이는 제도 초기 정치적 행위가 선호에 영향을 주는 일종의 동조압력이 작용했을 가능성을 의심해 볼 여지가 있으나, 전반적으로 숫자가 미미하여 확인하기는 어렵다. 전환자 수가 상대적으로 많은 충북교육청은 반대 입장을 표명하였으나 동일 학교 또는 동일 교과에서 2명이 짝을 이루어 시간제로 전환해야만 전일제 교사 1명을 충원하는 방식의 조건에 구애받지 않고 신청자 전부를 수용한 결과이다. (한국교육신문 강준민 기자, 2015)

다음은 학교·급별로 살펴본 시간선택제 교사 전환 현황이다. 초등의 경우 2015년 시간선택제 전환 교사 18명에 비해 2016년은 45명으로 약 2.5배 증가하였으나, 초등의 전체 국·공립 교원 수 181,677명<sup>20)</sup>에 비추어보면, 2016년 전환률은 약 0.025%로 상당히 미미한 수치이다.

<표 9> 학교·급별 시간선택제 전환 교사 현황 (단위: 명)

학교급	2015년	2016년
초	18	45
중	9	19
고	3	7
합계	30	71

출처: 교육부 정보공개 회신 자료(2016.10.31)

아래는 시간선택제로 전환한 사유별 교원 현황이다. 교원의 일·가족 양립을 지원하는 취지의 전환형 시간선택제는 전환 사유를 휴직과 동일하게 육아, 간병, 학업으로 제한하였다. 일반 공무원의 경우 전환 사유가 없는데 반해 교원의 경우 엄격하게 자격 요건을 둔 것은 교원 수급 문제를 고려한 것으로 보인다. 이 조건에 조금 완화되어 2017년부터는 ‘사회적응 능력 배양’ 요건을 추가하였다.

20) 2016년 기준 공립초등 교원 수 181,164명, 국립초등 교원 수는 513명이다. (교육통계서비스 <http://kess.kedi.re.kr> 참고)

<표 10> 사유별 시간선택제 전환 교사 현황 (단위: 명)

사 유	2015년	2016년
육아	24	57
간병	3	10
학업	3	4
합계	30	71

출처: 교육부 정보공개 회신 자료(2016.10.31)

다른 경우보다 육아와 간병 등 가족과 관련된 사유로 시간선택제 전환이 많은 걸 알 수 있다. 학업의 경우 학위 수여를 하는 국내 교육기관에 입학, 재학하는 경우에 한해 허용하고 있다. 교사의 대학원 진학률은 높지만 대부분 교육대학원(야간)으로 진학을 하므로 학업을 이유로 전환하는 사례는 높지 않은 걸로 보인다.

<표 11> 성별 시간선택제 전환 교사 현황 (단위: 명)

	2015년	2016년
남	1	4
여	29	67
합계	30	71

출처: 교육부 정보공개 회신 자료(2016.10.31.)

위의 표는 성별 전환 현황이다. 교직은 남성에 비해 여성이 많은 여초직군이라는 것은 잘 알려진 사실이다. 실제 초등의 경우 공립초등 교원 181,164명 중 139,976명 즉 77%가 여성<sup>21)</sup>이다. 따라서 위의 성별 현황만으로 시간선택제도에 대한 남녀 간 성차를 드러낸다고 보기는 어렵다.

## 2. 시간선택제에 대한 교원의 필요성과 선호

21) 2016년 기준. 교육통계서비스 <http://kess.kedi.re.kr>

## 1) 선호를 만드는 조건, 필요성

시간선택교사제도가 시범실시 된 첫 해(2015년), 전국에서 30명의 교원이 이 제도를 활용하였고 2016년 현재는 71명이 사용하고 있다. 약간 증가하긴 하였으나 전체 교원의 수에 비춰보았을 때 상당히 미미한 수치이다. 그렇다면 이 미미한 숫자를 근거로 시간을 유연화하는 제도가 교원에게는 필요치 않을 것이라 단정 지을 수 있을까? 필요성에 대한 판단은 개인마다 다를 수 있지만 개인의 생애단계에 따라 노동시간에 대한 필요 양이 다를 수 있다고 추정할 수 있다.(Anxo et al, 2006)

개인의 연령과 맞물린 가구의 생애단계에 따라 노동시간 유연성에 대한 선호는 다를 수 있다. 독신가구의 경우, 자기개발이나 취미생활을 위해 시간의 유연성이 필요할 수도 있고 자녀가 있는 가구는 양육과 가족간병과 같은 문제로 중년이상의 가구에서는 개인의 건강상태에 따라 요구하는 바가 다를 것이다.

교직은 육아, 학업, 간병 등의 사유로 한 휴직제도가 비교적 잘 발달되어 있으며 여타의 직종에 비해 육아휴직 사용 비율도 월등히 높다<sup>22)</sup>. 육아휴직 사용 비율이 높은 것은 그만큼 제도사용이 원활한 직장의 분위기를 반영하는 것이기도 하지만, 한편으로는 그에 대한 요구가 많다는 것을 보여준다. 노동시간을 조절하는 시간선택제와 휴가제도로써의 육아휴직은 성격이 다르기에 육아휴직의 사용 정도로 시간선택제의 필요성 여부를 판단하기는 어렵다. 그렇지만 시간선택제로만 봤을 때도 다른 사유에 비해 육아로 인한 전환 비율이 높은 것은 사실이다. 비록 전체교원 수를 고려할 때 미미한 숫자이긴 하지만 2015년 시간선택제로 전환한 교사 총 30명 중에 육아를 사유로 한 교사는 24명으로 간병이나 학업 등 다른 사유에 비해 압

---

22) <2015년 전국출산력 및 가족보건.복지실태조사>에 의하면 육아휴직 사용실태를 직종별(기혼 여성 대상)로 살펴보았을 때, 공무원.국공립 교사 77.3%, 정부투자.출연기관 51%, 일반 민간회사 33.1%로 공무원.국공립 교사의 사용이 월등히 높은 것으로 나타났다. (이삼식 외, 2015)

도적이다. 또한 고용노동부가 2016년 4월부터 6월까지 교사를 포함한 공공부문 노동자를 대상으로 실시한 설문조사에 의하면 3년 이내 시간선택제 전환하고자 하는 의향이 있는 이들 중 30대 여성의 비율이 가장 높았다. 전환을 희망하는 이들이 밝힌 사유는 육아 및 보육이 가장 많았다. 노동시간의 감축을 필요로 하는 상황은 개인마다 다를 수 있지만 특히 어린 자녀가 있는 여성 교원이 대체로 전환을 선호하는 것으로 보인다.<sup>23)</sup>

다음은 연구에 참여한 18명의 심층면접을 기반으로 교원들이 시간선택제의 필요성에 대한 의견들을 정리한 것이다. 그러나 시간선택제에 대해 필요하다는 인식이 ‘선택’으로 귀결되는 것은 아니다. 개인의 여건이나 제도 운용 방식 등이 선택을 가로막는 걸림돌로 작용하고 있다.

#### 가. 육아휴직제도의 보완제

본 연구의 참여자들 역시 일과 가족의 갈등이 높다고 가정되는, 특히 육아나 보육 시간을 필요로 하는 3-40대 교원들로 이들은 부부가 모두 유급노동에 종사하고 있다. 유급노동 시간에는 보육시설이나 다른 대체 자원(친인척이나 베이비시터)을 통해 자녀를 양육하거나 또는 부부 중 한 사람이 휴직을 하는 방식으로 일과 양육을 조절하고 있었다.

학생을 가르치는 일을 하지만 한 편으로 자신의 아이도 양육해야 하는 이들이게 시간선택제라는 유연근무방식은 어떻게 인식되고 있을까? 유급노동시간을 줄이면서 자녀를 키우는 것이 일과 가족의 양립을 위해 필요하다고 인식하고 있을까?

---

23) Kitterød et al(2013)은 인간자본(human capital), 직업적 특성(occupational characteristics), 가계구조(household structure) 세 가지 요인을 중심으로 노르웨이 여성의 시간제-전일제 전환요인을 실증 분석한다. 일 하는 부모를 배려하는 정책이 발달된 노르웨이지만 여전히 어린 자녀의 존재는 여성들의 전일제 전환을 제약하는 요인으로 작용한다고 보고한다.



현재 육아휴직 중에 있는 H는 자녀가 초등학교에 다니고 있기 때문에 오전부터 아이를 돌볼 필요가 없는 자신의 상황에서는 시간선택제가 휴직보다는 더 나은 대안이었다고 말한다. Q 역시 하루 종일 자녀 양육에 매달릴 필요가 없는 시기에 시간선택제를 사용하는 것을 긍정적으로 생각하고 있다.

“아이가 학교에 있는데 (육아휴직 중이라) 저는 하루 종일 이렇게 집에 있는 것도 별로 좋지는 않아요. 하루 4시간 정도 일을 할 수 있다면 좋겠어요. 어쨌든 수입도 있고.”(사례 H)

“나는.. 시간선택제 고려해봤을 거 같아요. 일하는 시간은 짧는데 월급은 사실 다른 직장에 있는 거 보다 많이 받으니까. 그래서 둘 다(육아와 일) 병행하면서 하긴 괜찮을 거 같아서. 유치원에 보낼 수 있는 나이가 되면 이걸(시간선택제) 할 수 있을 거 같아요.” (사례 Q)

이들은 전적인 돌봄이 필요 없는, 아이를 보육시설에 맡길 수 있는 시기에 시간선택제가 필요하다고 말한다. 일반적으로 자녀의 연령이 너무 어린 경우(0-2세)를 제외하고는 아이의 사회성 발달 등을 이유로 보육시설에 맡기는 걸 선호<sup>24)</sup>하는 추세를 고려해 보면, 시간선택제가 육아휴직 보다는 시간활용의 측면에서 더 낫다고 판단하는 것이다. 이는 자녀의 연령에 따라 육아휴직과 시간선택제의 필요성이 다를 수 있음을 보여준다.

“애기가 어려서 하루 종일 봐야하는 상황이면 휴직을 해야 하는데, 어린이집 가야하는 시간에 일 할 수 있다면 괜찮을 거 같아요. 휴직하면 아무래도 소득도 걱정이 되고.” (사례 I)

---

24) <2015년 전국 출산력 및 가족보건 복지실태조사>에 의하면, 기혼여성(15-49세)의 학령 전 자녀 중 영아(만0-2세)인 경우 부부가 직접 돌보는 비율(50.2%)이 높았고 만3세 이상의 취학 전 자녀의 경우 95.2%가 보육시설을 이용했다. 보육시설 이용의 사유는 사회성 발달(38.0%), 아이의 전인적 발달(32.2%) 순으로 높게 나왔고 부모의 취업으로 돌보기 어려운 경우는 13.8%로 상대적으로 낮았다.(이삼식 외., 2015)

“시간선택제 할 의향이 있어요. 나 돈이 좀 모자라는데, 참 좋겠다 생각했죠. 육아휴직대신 사용하고 싶어요. 돈이 가장 크죠. 일 하는 사람이 안하니까 답답하기도 하고. 일을 했다가 다시 복직했을 때 되게 힘들었어요. 아이들(학생)에 대한 적응도 힘들고. 그런 부분이 좀 좁혀지지 않을까.” (사례 N)

I와 N은 모두 육아휴직을 경험한 교사로 이들은 필요해서 육아휴직을 했지만 장기간 소득이 없었던 어려움을 토로한다. 현재 육아휴직수당이 있지만 이는 1년으로 제한되어 있고 소득대체율도 떨어진다. 1년을 초과하여 휴직을 할 경우 경제적인 문제 역시 고려하지 않을 수 없다. 이런 측면에서 일정하게 소득이 보장되는 시간선택제가 더 선호되기도 한다. 한편으로는 휴직으로 일을 중단했다가 다시 복직했을 때 적응의 어려움이나 사회생활을 하지 않을 때 느껴지는 답답함 역시 휴직보다 시간선택제를 선호하는 이유로 꼽는다.

자녀에 대한 돌봄이 전적으로 필요하다고 여겨지는 경우 유급노동을 아예 중지하는 육아휴직제도를 선호한다. 그러나 자녀의 연령이 어린이집에 보낼 수 있다고 판단되는 경우에는 시간선택제가 더 선호되는 것을 알 수 있다. 시간선택제는 육아휴직제도의 대체제 보다 는 보완제로서 기능할 가능성이 높다.

#### 나. 눈치 보지 않는 당당함

교사의 휴가제도 사용은 다른 직장과 차이가 있다. 보통 방학이 교사들의 휴가기간이라 생각하지만 엄밀히 말하면 방학은 수업이 없는 기간 동안 학교가 아닌 다른 장소에서 새학기 수업 등을 준비하거나 연수를 하는 일종의 유연근무이다. 교사에게는 공무원 휴가규정에 의거하여 별도의 연가가 있지만, 대부분의 교사는 학기 중에는 수업 등의 문제로 이를 사용하지 않는다. 학기 중에 부득이하게 연가가 필요한 경우에는 수업을 하고 이후에 조퇴하는 방식으로 연가

를 사용한다. 그러나 이마저도 자유롭게 사용하지 못하는데 연가사용과 성과급이 연동되는 성과급 평가지표에 의한 경우도 많고 또 학교장이나 교감과 같은 관리자의 눈치로 체면노동시간(face time)을 유지하는 경우가 있다.

M의 경우는 승진에 관심이 있어 경력단절 없이 직장생활을 유지했지만 육아 때문에 조퇴를 해야 하는 경우에는 관리자의 판단을 염려해야 했다. M은 육아로 인해 잦은 조퇴를 해야 하는 상황보다는 오히려 시간선택제가 눈치 안보이고 당당할 수 있는 선택일 수 있다고 생각한다.

“시간선택제 있었으면 나는 사용했을 듯해요. 시어머니는 내가 빨리 와서 애를 보길 원하셨지만 조퇴를 계속 할 수도 없었어요. 아이 때문에 조퇴해야 하는 경우가 많은데.. 관리자는 그런 걸로 사람을 판단해요. 조퇴하는 게 되게 눈치 보이는 일이죠. 이런 게(시간선택제) 있으면 당당하게 하지 않을까.” (사례 M)

#### 다. 자기개발에 대한 관심

승진에 대한 관심과 더불어 일을 하는 것이 좋았다는 G는 어머니의 지원으로 경력단절 없이 일을 할 수 있었다. 육아로 인해 유급노동시간을 줄이고 싶지 않은 G이지만, 끝내지 못한 박사과정에 대한 미련 때문에는 시간선택제를 사용했을 것이라 이야기한다.

“제 상황에서는 되게 좋을 거 같아요. 박사과정 때 사용했으면 논문을 쓰지 않았을까 해요. 주변에서 많이 도와주셨지만 아무래도 눈치가 보이죠. 교수님께서도 기본자세가 안 되어있다, 학교 다니면서 어떻게 하냐고 하셨고. 그래서 학위는 받지 못했어요.” (사례 G)

미혼인 C역시 학업과 관련해 시간선택제를 긍정적으로 생각하고 있다. 전일제로 근무하면서 대학원 수업을 병행하는 것이 여러모로 힘

들었던 자신의 경험을 토로하였다.

“석사 논문 학기 때는 시간이 너무 부족했어요. 잠도 제대로 못자고 그리고 다음날 출근해서 수업하기 너무 힘들고. 악순환이 반복되었죠. 절반 정도 근무하면 (일 하고 논문 쓰는데) 좀 더 수월하지 않았을까 생각해요.” (사례 C)

#### 라. 일을 중단하고 싶지 않은 욕구

실제 시간선택제를 일 년 동안 사용했던 교원의 입장은 어떠할까? R은 자녀의 문제로 시간선택제로 전환을 했다. 육아휴직도 사용할 수 있었지만, 시간선택제를 ‘선택’했던 가장 큰 이유는 ‘경력단절’ 때문이라고 지적한다. 일을 중단 했을 당시 겪었던 정체성의 문제와 이후 복직했을 때 학교 적응의 어려움이 컸다고 한다. 더군다나 R이 휴직을 마치고 복직했을 시기에는 학교 시스템의 전산화가 구축되던 시기라 혼자 ‘바보’가 된 느낌이었다고 한다. 일 년의 시간선택제를 사용한 뒤 만족감이 크다고 진술한다.

“육아휴직과 시간선택제 중에 (선택하라고 한다면) 시간선택제를 했을 거 같아요. 이유는 일단 일을 한다는 것 자체가 좋아요. 직업이, 직장이 있다는 거 자체가. 학교 적응의 문제도 있고요. 다시 (시간선택제에서 전일제로) 전환했을 때는 적응의 어려움이 별로 없었어요.” (사례 R)

유급노동시간을 줄이는 시간선택제가 필요하다고 인식하는 교사들은 양육의 있어서 자녀가 어느 정도 커서 어린이집을 보낼 수 있을 때 즉 전적으로 모든 시간을 할애해 육아에 전념하지 않아도 될 때 선택할 수 있는 제도라 생각한다. 어린이집을 보내는 시간 동안 일을 할 수 있어 사회생활을 하지 못하는데 대한 답답함을 해소하고 싶다거나 휴직기간에 외벌이로는 가족생활이 어렵다거나 또는 직장생활을 한다는 자부심과 사회에서 도태되거나 정체되지 않을 수 있

다는 점을 필요성으로 꼽았다. 그 외에 양육은 대체가능한 자원이 있으나 학업과 같은 자기개발의 경우 그럴 수 없다는 점을 들어 시간선택제의 필요성을 말한다. 이는 가족을 위한 시간을 넘어 개인의 시간이 필요하고 노동시간과 가족시간 뿐 아니라 개인적 시간을 포함하는 세 가지 차원에서의 균형을 추구해야 한다는 주장(신경아, 2009)에 설득력을 갖게 한다.

## 2) 선호가 ‘선택’이 되지 않음 - 유연한 제도의 경직된 운영

위와 같은 필요성에 대한 인식에도 불구하고 ‘선택’이라는 행위로 이어지지 않는 이유는 무엇일까?

제도는 존재하지만 실제 제도의 사용을 현실적으로 체감할 수 없는 경우는 많다. 대표적인 것이 육아휴직제도이다. 육아휴직은 법<sup>25)</sup>에서 보장하는 제도로 모든 노동자가 1년의 휴직을 사용할 수 있지만, 체감사용률은 그리 높지 않다. 제도의 존재나 필요성이 제도사용을 보장하지 않는 것이다. 일반 직장에 비해 공무원과 교원의 육아휴직 사용 비율이 높은 것은 제도사용으로 인한 불이익이 덜 하기 때문이다. 특히 상대적으로 자율성이 높다고 여겨지는 교직사회의 경우 육아휴직 사용이 신분상 불이익으로 이어지지도 않고 소위 ‘사내눈치법’이라는 비공식적 제약도 받지 않는다.

그러나 교직사회에서 육아휴직과 시간선택제의 선택 맥락은 달라 보인다. 육아휴직과 달리 시간선택제의 필요성을 인정하는 목소리는 많아도 이는 실제 ‘선택’으로 이어지지 않는다.

시간선택제를 선호하는 교사들 대부분은 그 이유를 유연성을 추구하는 제도의 유연하지 못한 운영 방식 때문이라 지적한다. 시간선택제를 일 년간 사용했던 R은 시간제를 더 연장하고 싶었지만, 시간제를 사용할 수 있는 조건(자녀의 연령) 때문에 할 수 없었고 N은 교원수급 문제로 한 학교에서 두 명이 짝을 이뤄 시간선택제를 신청

---

25) “남녀고용평등법과 일.가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제 19조(육아휴직)”

해야하는 조건과 절차의 까다로움 때문에 포기할 수 밖에 없었다.

“아이가 커갈수록 학교문제로 부모의 역할이 더 커져요. 저는 딸아이가 회장을 맡아서 학부모임원을 하느라 시간이 필요한데 자녀 연령 조건 때문에 더 연장할 수가 없었어요.”(사례 R)

“공문을 통해 시간선택제도를 보았는데, 참 잘됐다 싶었어요. 그런데 그냥 신청만 하면 되는 육아휴직과 달리 한 학교에서 두 명이 같이 시간제로 전환해야 한다고 해서 못했어요. 혼자 할 경우 다른 학교로 전보 갈 수도 있다고 하더라고요. 새 학교로 가게 되면 그 학교 시스템도 잘 모르는 상황에서 적응의 문제도 있어서 결국 포기했죠.”(사례 N)

### 3. 선호에 제약을 가하는 요인들

#### 1) 시간과 관련된 교원의 노동조건

일과 삶의 균형을 위한 시간사용에 대한 필요성은 개인의 상황에 근거하기 때문에 선호하지 않는 이들도 교직사회 전반에 제도 도입을 막아야 한다고 말하지는 않는다. 그렇지만 자신의 선택과 관련하여서는 굳이 필요하지 않다는 의견도 있었다. 이는 시간과 관련된 교원의 노동조건의 문제로, 교원은 통상 급식지도를 이유로 점심시간을 포함해 8시간 근무하기 때문에 점심시간을 포함하지 않는 여타 직종보다 근무시간이 한 시간 정도 짧은 편이다. 또한 초과근무를 당연시 하는 문화도 아니며 만 1세 이전의 자녀를 둔 여성교원에 한해서 한 시간 일찍 퇴근할 수 있는 육아시간 등이 마련되어 있다. 게다가 위와 같은 시간사용에 대해 크게 상사의 눈치를 보지 않아도 되는 자율성이 보장되어 있는 직종이라 기존의 시간과 관련된 제도나 규정만으로 일-가족의 양립이 가능하다고 보는 입장이다.

“시간선택제를 사용하지는 않을 듯해요. 교사는 딱 8시간 근무하잖아요. 점심시간 포함해서. 그러니까 다른 직장보다 퇴근시간이 빠르고, 또 육아시간이 있어서 이르면 3시40분부터 갈 수 있어요. 시간활용은 그때 끝나고 부터 충분히 육아에 투입할 수 있다고 봐요. 시간의 문제는 아니었어요. 방학도 있고. 짧은 시간이지만 (아이와) 질적으로 시간 보내면 된다고 봐요.” (사례 B)

## 2) 시간과 업무량의 비대칭

A는 육아휴직 중에 교감으로부터 시간선택제를 권유받았지만, 자신이 필요한 시간에 쓸 수 없을 거라는 판단에 거절을 했다. 그 외에도 A는 공공기관에 근무하는 지인의 사례를 근거로 줄어드는 시간에 비례하여 업무 부담이나 강도가 줄어들지 않는다면 시간선택제가 실제 일-가족 양립의 지원책이 되기는 어렵다고 말한다.

“지인 중에 시간선택제를 했던 사람이 있어요. 공공기관에서 일하는데 직장이 멀고 해서 시간선택제를 했더니 아침에 나가는 시간은 똑같고 끝나는 시간은 일이 많아서 늦게 끝났다고 하더라구요. 시간은 반으로 줄었지만 일도 반으로 줄은 게 아니라서. 1년 정도 (시간선택제를) 했다가 그냥 육아휴직을 했어요. 그렇게 들었어요. 앞으로 그건(시간선택제는) 안 할 거라고.” (사례 A)

K는 시간에 쫓겨 집에 일을 싸들고 가는 자신의 모습을 상상하며 시간 단축이 곧 업무 부담 감소로 이어지지 않을 거라 예측한다.

“시간제는 업무나 수업이 경감되는 것도 아니고 부담은 그대로인데 단지 시간만 줄어드는 것이고 게다가 급여도 반 토막이라서 선택하지 않을 거 같아요. 차라리 육아수당이 일 년은 나오니까 그거 받으면서 아예 휴직을 하는 것이 낫다고 생각해요. 퇴근만 일찍 할 뿐 집에 가서 업무를 해야 할 상황이 생길 거라고 봐요.” (사례 K)

D와 O는 업무 때문에 육아시간을 사용하지 못했던 자신의 경험을

근거로 시간의 감소가 업무부담의 감소로 이어지지 않을 거라 예상한다.

“모유시간 1시간이 있었는데 막상 그거 지키기도 힘들었어요. 잡무가 남아있고 그날 해야 할 일이 있는데. 아예 학교를 안 나오면 모를까 막상 나오게 되면 시간 지켜서 갈 수 있는 상황이 될까 그런 생각이 좀 들긴 하네요.” (사례 D)

“학교에서는 (시간선택제) 의미가 없는 것 같아요. 육아시간이 있었지만 그림의 떡이었어요. 미리 한 시간 일찍 갈 수 있다지만 어쩌다 한 달에 한번 갈까 말까. 아이가 정말 아프다거나 할 때나 갈 수 있었죠. 학교의 일을 줄여주는 게 아니라서 실효성이 없을 듯해요. 크게 실효성이 없는, 우리 피부에 와 닿지 않는 정책인거 같아요. 차라리 휴직을 쓰는 게 낫지.(사례 O)

E역시 업무에 대한 부담 때문에 노동시간을 줄이는 유연근무방식을 선호하지 않는다. 그러나 E의 사례에서 눈 여겨 볼 것은 노동시간과 관련한 사회적 시선이다. 적절한 노동시간을 판단하는 기준에는 사회적 시선이 포함된다. 일반 사무직 노동자들의 사례에서는 상사나 동료들에 대한 눈치 보기가 퇴근을 지연시키는데 일정한 영향력을 발휘하지만, 상대적으로 짧은 근무시간과 방학 등 교원의 노동조건에 대한 세간의 질시 섞인 시선은 교원에게 있어 유연근무 도입을 꺼리게 만드는 요인으로 작용한다.

“제가 사용하고 싶지는 않아요. 왜냐면 그거(시간선택제) 하게 되면 그 시간만큼 일이 밀려버리고 남들과의 속도나 이런 거에 맞출 수가 없으니까요. 일의 흐름도 끊기고. 저는 학교에서의 근무시간에 만족해요. 더 짧거나 더 길어지는 건 싫어요. 지금이 적당한 거 같아요. 다른 직장보다 지금도 일찍 끝나는 것에 여러 오해를 불러일으키는데.. 저희가 공무원이고 국민의 세금을 받아서 일 하는데 너무 짧게 일하는 건 아닌 것 같아요.” (사례 E)



### 3) 승진 지향과 또 다른 아내의 존재

애너벨 크랩은 <아내가뭍(The wife drought)>에서 ‘아내’를 성별과 관계없이 무급노동에 임하는 존재로 정의하며 ‘아내’는 유급노동을 하는 누군가가 고민 없이 일에 전념하도록 하는 좋은 ‘직업적 자산’이라고 말한다. 우리는 흔히 일터와 가족 영역을 분리된 공(公)과 사(私)의 영역으로 구분하지만 실제 자녀를 키우고 집안의 대소사를 해결하는 문제는 직업적 성취와도 연결되어 있다. 전문직 여성들의 노동과 자녀양육을 연구한 박기남(2007)도 “남성의 성공 뒤에 그림자 내조를 하는 아내가 있다면, 성공한 전문직 여성 뒤에는 아내 역할을 대신 해 주는, 또 다른 여성이 존재한다.”라고 언급하며 실제 직장에서의 성취가 타인의 무급노동을 대가로 하는 것임을 밝히고 있다.

승진에 관심이 있는 M의 경우는 어머니의 적극적 지원으로 출산을 하자마자 휴직 등에 대한 고민 없이 직장 생활을 할 수 있었던 사례이다. 똑똑한 딸이 가사에 시달리지 않고 직장에서 인정받길 원했던 어머니는 M이 결혼 할 때부터 손주(M의 아이)는 자신이 키워주겠다고 누누이 말씀하셨고 M은 그런 어머니의 든든한 지원 덕분에 경력단절 없이 직장생활도 하고 대학원도 다니면서 관리자가 되는 준비를 할 수 있었다.

“엄마가 결혼 전부터 아이 키워주신다고 일에 전념하라고 했어요. 제가 관리자 되는 것에 관심도 있었고. 시간선택제가 경력과 연동되지 않나요? 교육경력은 시간에 비례하는데 승급은 오르더라도 승진과 관련된 경력에서는 문제가 될 거 같아요.” (사례 M)

G 역시 어머니의 도움으로 아예 가사 일의 어려움이나 휴직의 필요성을 느끼지 못했다고 말한다. 그는 평일에는 밤 10시까지 학교에 남아 일을 했고 주말에도 일을 했다. 교육청에도 3년간 파견을 가서

일을 했고 대학원 박사과정도 수료하는 등 가사나 육아에 얽매이지 않고 자신의 능력을 개발할 수 있었던 것은 어머니의 든든한 도움이 있었기에 가능했다.

“휴직의 필요성을 못 느꼈고 일 하는 걸 좋아했던 거 같아요. 필요한 상황은 있었지만 경력을 단절하고 싶은 생각이 없었어요. 계속적으로 내 인생 계획에서 교육경력을 쌓아나가고 싶었죠. 다행히 친정어머니께서 아이 다 돌봐주시고 살림도 해 주시고, 밤 10시 되도록 학교에서 일해도 어머니께서 다 봐주셨기 때문에 걱정 없었어요.” (사례 G)

교사의 승진과 관련된 관심의 차이는 성별과 관련이 있다고 김정원(2014)의 연구는 밝히고 있다. 교직은 여성의 비율이 압도적으로 높은 만큼 보수 등에 있어서 성차별도 없고 육아휴직 등을 사용하는데 조심스러운 분위기도 아닌 것은 익히 알려진 사실이다. 그럼에도 불구하고 승진과 관련된 부분에 있어서는 성차(性差)가 크게 드러나고 있는데, 이는 교직사회 승진제도에 있어서 명시적인 차별이기 보다는 오히려 가족 내의 젠더문제가 승진에서의 성차에 영향을 끼친다고 볼 수 있다. 김정원(2014)은 남교사는 비교적 일찍부터 승진에 대한 관심을 드러내고 그에 대한 역할을 요구 받는 반면, 여교사는 가정에서의 양육부담에서 벗어난 시기에 승진과 관련된 고민을 본격적으로 시작하기 때문에 시간몰입을 요구하는 장학사와 같은 짧은 승진 경로보다는 학교에서 경력을 쌓는 긴 경로를 택하는 경향이 있음을 보고한다. 일종의 마미트랙(mommy track)이 교직사회에도 적용되고 있음을 알 수 있다.

위에서 언급했듯이 명시적으로 승진제도에 젠더편향적인 요소는 없지만 승진을 위해서는 장시간의 노동과 업무에 전념해야 한다는 암묵적 분위기는 일과 가정의 균형을 이루는 정책들과 양립하기 어려워 보인다. 따라서 양육을 포함한 가사노동을 대체할 자원이 있는 여교원들의 경우에는 비교적 일찍 승진에 관심을 갖고 경력을 쌓아간다. 대체 자원이 없는 여교사들은 휴직이나 시간선택제 등의 제도

를 활용하지만 이 제도를 사용하는 것을 승진과 멀어지는 길이라고 인식하고 있다.

#### 4) 전통적인 ‘모성 돌봄’의 거부, 강한 직업 정체성

육아 휴직을 경험한 여교사들의 경우 적어도 만 3세 이전에는 엄마가 돌봐야 한다는 ‘모성육아’에 대한 신념이나 모유수유라는 현실적 문제로 자녀 출산 직후 휴직을 선택하는 경향이 높았다. 그러나 몇몇 연구 참여자의 경우에는 여성이 아이를 더 잘 돌본다거나 또는 어머니가 전적으로 양육해야한다는 전통적인 여성역할에 대해 회의적인 입장을 보이기도 했다. 한편으로는 자신이 더 잘할 수 있는 일을 교직에서 찾는 경향을 보였다.

현재 연령 3-40대 즉, 1970-80년대에 출생한 이들은 ‘아들 딸 구별 말고 둘만 낳아 잘 기르자’ 또는 ‘잘 키운 딸 하나, 열 아들 안 부럽다’는 인구 억제를 위해 성 평등을 강조한 시대에 태어났으며 여성의 교육기회가 확대되고 사회진출이 당연시 되는 시대에 자랐다. 특히 교사가 되기 위해서는 교육대나 사범대학에 진학을 하고 준비해야 하기에 이들의 직업 정체성은 대학입학 훨씬 이전부터 자연스럽게 형성되어온 것으로 보인다.

또한 이들은 대학에서 자연스럽게 여성학을 접할 수 있는 기회가 많았던 세대이기에 전통적인 성역할 인식에서 자유로운 모습을 보인다. 이들의 얘기에서 어머니로서의 정체성 보다는 직장인 또는 교사로서의 강한 정체성을 읽을 수 있다.

“저는 무엇보다 일 하는 것을 좋아했고.. (중략) 저는 제가 집에 있다고 해서 아이를.. 뭐랄까 적극적인 엄마 스타일이 아니에요. 휴직을 했어도 저는 그랬을 거 같아요. 그래서 육아휴직을 안 한 것에 대한 아쉬움은 없어요.” (사례 G)

“육아가 잘 맞지 않고 집안 일을 하는 것도 부담이었어요. 육아를 잘 하는 전문가를 고용하고 나는 내가 잘 할 수 있는 것을 하자고 생각했죠. 아이에게 뭔가 문제가 생겼을 때 그 때 내가 아이를 봤으면 결과가 달랐을까 후회하는데 사실 내가 그렇게 육아나 집안일을 잘 하는 편이 아니라 나보다 더 (육아도우미가) 잘 했을 거라는 믿음도 있어요.” (사례 P)

고학력 전문직 또는 안정된 정규직 여성의 일-가족 양립과 관련된 연구는 여성들의 강한 ‘직업의식’ 현상을 보고한다. 안정이라는 기반 하에 직업적 성취나 일에 대한 보람이 중요한 이들은 경력에서 손해를 감수하면서까지 휴직이나 시간제 노동 등을 통해 어머니 역할에 충실하려고 하지 않으며(이재경·장미혜, 2004) 오히려 일은 여성의 중요한 정체성을 형성(박기남, 2007)하고 있음을 밝히고 있다.

## 5) 시간에 비례하는 소득

‘소득’은 시간선택제를 선호하는 이유가 되기도 하고 반대의 이유가 되기도 한다. 육아휴직에 비해 일정한 소득이 주어지기 때문에<sup>26)</sup> 경제적인 문제로 시간택제를 선호하는 교원도 있지만, 전일제에 비해 급여가 절반으로 감소하기 때문에 이를 선호하지 않는 교원도 있다. 이들은 자신의 위치를 배우자와 동등한 가구 생계 부양자로 인식하고 있으며 대체할 자원이 있거나 외주화의 비용이 자신의 소득에 비해 낮을 경우 자신의 유급노동시간을 줄이기보다는 기꺼이 외주화(outsourcing)를 택한다.

“경제적으로 휴직 할 형편이 안됐어요. 맞벌이를 하지만 결혼하고 출발

26) 육아휴직과 관련해 소득을 걱정하는 분위기는 다음과 같은 인터뷰에서 읽을 수 있다. “경력걱정은 오히려 부차적입니다. 대출금을 갚아 나가야 하는 사람에게 육아휴직은 사치예요. 차라리 회사 다니면서 베이비시터 쓰는 게 낫겠다는 생각을 할 거예요.” (2017. 1.18 경향신문 <맘고리즘을 넘어서> 기획기사 인터뷰 내용 중.)

할 때 빚도 있고 전세금은 매년 뛰니까요. 이모할머니에게 돈을 좀 드리면서 아이를 맡겼어요. 그 비용보다는 제 급여가 많으니까요. 시간선택제를 하게 되면 한 사람 급여가 절반이 되는데 지금 생활을 유지 못 하죠.” (사례 B)

“(시간선택제를 해서)오전에 근무만 해서는 생활이 안 되고. 기본적으로 여유가 있는 딱히 벌지 않아도 되고 교사직만 유지하면 되는 여유 있는 사람이라면 모를까. 직장인들은 한 달 월급이 안 나오면 생활이 어려워요.” (사례 O)

줄어드는 노동시간은 유급시간이다. 노동시간은 줄어들지만 그와 비례해 소득도 함께 줄어든다. 여타의 목적을 위한 개인의 시간은 필요로 하지만 그 시간은 무급시간이며 소비시간이다. 임금 자체가 노동시간과 연동되어 있는 구조에서는 어쩔 수 없는 현상이다. 특히나 노동을 할 수 없는 시간의 삶에 대해서 온전히 가족이나 개인에게 책임이 지워지는 구조에서는 더더욱 개인은 임금소득에 의존할 수밖에 없다. 90년대 말 경제위기 이후 속절없이 노동시장에서 퇴출당하고 가족이 붕괴되는 현상을 목도한 그리고 자신도 언제 잘릴지 모를 위험의 시대를 살아가고 있는 이들에게는 별수 있을 때 벌어야 한다는 심리도 작용한다.

현대자동차의 노동시간을 연구한 박태주(2009)는 현대자동차의 “평일 10시간 노동 + 월 2회 특근”이라는 장시간 노동체제는 국가의 제도적 규제가 취약한 상황에서 소득을 극대화하고자 하는 노동자와 비용을 절감하려는 기업의 이해가 맞아떨어진 산물이라는 분석을 내놓았다. 높은 생활수준(소비수준)이 장시간 노동을 이끄는 동력<sup>27)</sup>이 된다는 것이다.<sup>28)</sup>

그러나 주거비와 교육비가 비정상적으로 커지는 한국사회에서 임금

---

27) Goerge(2000)의 소비-노동 가설(spend-work hypothesis, 박태주 재인용)

28) 장시간 노동체제의 요인을 분석한 배규식(2012)의 연구에서도 육체노동자의 경우 장시간 노동은 저임금뿐 아니라 고임금에서도 나타난다고 밝히고 있다. 이를 통해 저임금-장시간 노동 가설은 설득력이 떨어진다고 보고한다.

소득이 가계의 주 소득원인 경우 생활수준을 (향상이 아닌) 유지하기 위해서라도 유급노동시간을 줄이는 것은 현실적으로 쉬운 일은 아니다.(강수돌, 2011)

물론 교직사회는 소득을 위해 장시간 노동을 권유하는 분위기도 아니며 급여수준도 낮다고 볼 수 없다. 그러나 육아, 간병, 학업을 이유로 시간선택제를 사용하고 선택해야 하는 상황에서는 노동시간에 비례해 급여도 함께 감소하기 때문에 개인은 크든 작든 시간과 소득 사이에서 갈등할 수 밖에 없다.

맞벌이를 하는 교원은 우리 사회에서 중산층<sup>29)</sup>으로 분류된다. 그러나 한편으로는 맞벌이를 해야 중산층 유지가 가능하다는 것이기도 하다. 이는 생계부양자 한 사람의 유급시간을 줄이는 것이 가구의 생활수준에 큰 영향을 미친다는 의미라 할 수 있다.

## 6) 불확실성 그리고 불안함

제도가 앞으로 어떤 방향으로 나아가고 행위자에 어떠한 영향을 미칠 것인지에 대해 예측하기란 쉽지 않다. 불완전한 정보와 제도의 불확실성은 행위자의 선택에 제약을 가하고 오히려 안정적인 기존의 제도를 옹호하게 될 수 있다.

교원의 시간선택제도의 경우 교대생과 교원들의 반발로 신규 채용형은 보류되어 있는 상태이다. 현재 시행되고 있는 전환형 시간선택제는 기존 정규직 교사의 유연근무방식이긴 하지만 정부는 채용형 시간선택제 도입에 대해 완전히 철회하지 않았고 이에 대해 교사들은 언젠가 정규직 시간제 교사가 채용된다면 교직의 불안정성이 가속화될 것을 우려하고 있다. 그래서 현재의 전환형 시간선택제도가 확대되는 것에 경계심리가 강하게 작용하고 있다.

---

29) 현대경제연구원의 2015년 보고서는 2014년 중산층의 특징을 3인 가구, 40대 후반 가구주, 대졸 가구주, 맞벌이로 기술한다.

다음의 B와 L은 시간선택제 도입의 배경에 대해 의문을 갖는다. 시간선택제가 처음에 교원의 일-가족 양립 등을 목적으로 하는 유연근무제로 시도된 것이 아닌 시간제 일자리를 만들어 고용률을 높이기 위한 방편이었음에 주목한다. 따라서 교원의 반대를 의식해 처음에는 유연근무형태로 운영되다가 나중에는 시간제 교사를 채용하는 방식으로 갈 것이라 예상한다.

“지금은 정규직 대상으로 시간제로 전환하는 것만 하지만, 나중에는 시간제를 채용하게 될 거 같은데요. 시간제 채용하고 고용률 높이기 위한 사전 준비 작업 아닐까? 그렇게 되면 교사라는 직업의 질이 낮아질 거 같아요. 아르바이트화 되는..”(사례 B)

“정규직 시간선택제라.. 잘될까 모르겠어요. 원하는 사람 입장에서선 나쁘지 않겠지만, 정부가 이걸 하는 의도가 좀 다르지 않나요? 다른 식으로 운용이 될까 좀 꺼려져요.”(사례 L)

“노동시간을 유연화 하는 건데.. 교사의 고용형태가 나빠지는 전초전이 아닐까 솔직히 의심이 들어요. 잘못 가지 않을까하는 우려가요. 시간을 유연화 하는 것이 정말 노동자를 위해서 그렇게 할까하는 의심이 드네요.”(사례 A)

“지금의 시간제 정책은 복지 정책도 아니고 정부가 모든 공직사회를 비정규직화 시키는 시작이라고 봐요. 시간선택제를 많은 사람들이 신청하고 제도가 안착화되면 앞으로 모든 공무원을 시간제로 뽑을 거예요. 게다가 고용률 높이려고 시간제 교사만 많이 뽑으면, 인구는 급격히 줄어들고 학교들은 통폐합되는데 나중에 그 남는 사람들은 어떻게 할까요? 장기적인 대책이 없어요. 실업률이 너무 높으니까 조삼모사로 제시하는 정책일 뿐이라고 생각해요.” (사례 K)

교원의 지위와 신분은 법으로 보장되어 있다. 그러나 연구 참여자들은 이 역시도 고용의 불안정성 심화라는 한국 사회 전반의 흐름에

영향을 받을 것으로 생각한다. 특히 그동안 정부에서 교육개혁의 일환으로 발표하고 시행했던 여러 정책<sup>30)</sup>들이 교단의 정책불신과 불안을 심화시켰던 사례들을 떠올려보면 교사들의 의구심은 일견 수긍이 가는 면이 있다. 이러한 과거 사례와 더불어 정부의 정책의도에 대한 불신은 제도의 긍정적인 측면을 외면하도록 하고 이는 개인의 선호에도 영향을 미친다.

시간선택제를 사용했던 R의 경우, 주변의 이야기를 통해 시간선택제로 불안이 심화된 교직사회 분위기를 전한다.

“교원단체 반대를 알고 있어요. 내가 (시간선택제로 전환)한다고 했더니 친구들은 자기네 학교에서는 교장이 아예 하지 말라고 했다 그래요. ‘이건 그냥(형식적으로) 내려 온 거지 하라는 거 아니야. 이거 하면 우리 밥그릇 뺏기는 거 알지?’ 이렇게 말했다던데.”(사례 R)

---

30) 대표적으로 교원정년단축, 성과급제, 교원평가제 등이다. 성과급제와 교원평가제는 교단의 경쟁을 심화시키고 결국 교원퇴출로 이어질 것이라는 예견에 교원의 반발이 컸다.



### 3장. 시간선택제와 교사 작업조직 정합성

“시간제는 파트 타임 아닌가요? 컨베이어벨트의 업무도 아니고 학원도 아니고. 교육의 본질에 위배된다고 봐요.”(사례 B)

연구 참여자 B는 위와 같은 진술로 시간선택제가 학교사회에 적용되기 어렵다고 생각한다. 단지 적용되기 어려운 수준이 아닌 ‘교육의 본질에 위배된다’는 표현은 교육을 시간단위로 쪼개기 어려운 총체적이고 연속적인 것으로 인식하는 단면을 드러내준다. 특히나 전문적인 교과보다는 한 학급을 한 명의 담임이 담당하여 교과수업과 생활지도를 담당하는 담임제도가 강조되는 초등학교의 경우 이러한 인식이 더욱 강하다.

초등학교의 가장 큰 특징은 학급담임제도이다. 아동의 전인적인 발달과 성장을 도모한다는 초등교육의 목표 하에 이 목표를 달성하기 위해 조직된 하위 제도들 중 하나이지만, 이는 교과지도와 생활지도라는 교사의 업무내용과 시간을 규정하는 역할을 한다.

또 한 축으로는 교육과정이 있다. 교육과정은 무엇을 가르칠 것인가에 대한 수업의 내용적 측면을 규정함과 동시에 학생의 수업시수와 학교의 수업일수를 결정하는 토대가 된다. 이를 기반으로 학생의 수업시간표와 학교의 행사들이 기획되고 조직된다. 그리고 이러한 공식적인 제도 위에 형성된 조직문화와 교사의 이미지 등 비공식적인 문화들이 존재한다. 이 제도들은 현재, 초등교육의 목표를 달성하기 위한 상호보완적 관계를 형성하며 발전하고 있고 교사들에게는 최적의 체계로서 인식되고 있음과 동시에 관성적으로 받아들여지고 있다. 본 연구에서는 위의 4가지 영역에서 학교에서의 시간선택제 운영이 적합한지 여부에 대한 교사의 주관적 인식에 초점을 맞추어 분석할 것이다.

이는 제도 간 정합성(fit)을 바탕으로 한 학교라는 작업장 단위(facility level)의 분석으로(최장호, 2012) 고성과작업체계(HPWS)에

서는 개별적인 관행(practice)보다 내적 적합성(internal-fit)을 이론상호보완적인 관행의 묶음(bundle)들이 시너지를 발생시킨다고 본다.(McDuffi, 1995; Becker&Gerhart, 1996) 이런 관점에서 단독으로 시행되는 시간선택제가 기존의 상호보완적인 학교관행들에 적합한지 여부는 시간선택제의 제도의 효과와 확장 가능성을 예견하는데 밑바탕이 되어줄 것이다. 제도의 도입과 제도가 효과적으로 운영될 수 있는지는 별개의 문제며 그래서 우리가 내적인 과정(internal process)를 주목해야 하는 이유이기도 하다.(최장호, 2012)

본 연구에서는 내적인 과정에서 교원들의 주관적 인식에 초점을 맞추었다. 교원들이 실제 이 제도를 ‘선택’하는 행위자들이기 때문에 행위자들이 제도를 어떻게 인식하고 해석하는지는 중요한 문제다.

Bowen&Ostroff(2004)은 작업장 단위에서 어떠한 관행(practices)의 실행은 문서상 내용뿐 아니라, 실제 노동자들이 이를 어떻게 인식하고 수용하는가에 더 관심을 가져야 한다고 주장한다.

Wright&Nishill(2006) 역시 기업차원에서 의도된(intended) 것과 노동자가 지각하는(perceived) 것을 구분해야 함을 강조한다. 계획된 제도가 실제 작업장에서 의도 한 대로 구현되기는 어려우며 그 과정에 객관적 제도를 지각하고 해석하는 노동자의 주관의 개입된다고 보는 것이다.

## 1. 학급담임제도

“초등교사는 (시간선택제가) 가능할까요? 왜냐면 초등학교 시절 애들에게 담임이 너무 중요하잖아요? 초등학교 교사는 공부만 가르치는 사람이 아니라서. 아이들에게 별로 안 좋을 거 같아요.”(사례 F)

초등학교에서 담임교사는 교과수업 뿐 아니라, 학생의 생활지도에 있어 중요한 역할을 한다. 생활지도에 있어 특히 담임제도가 강점을 발휘하는데,(조남근·이천영, 1999) 이는 교사가 학생에 대한 정보를

충분히 알고 있어야 하며 그 관계가 지속적이라는 전제를 깔고 있다.

“교사와 학생의 관계라는 게 연속적이어야 해요. 양이 많지 않더라도 매일 조금씩 하지 않으면 관계를 쌓아가기가 어려워요.”(사례 F)

관계의 지속성은 일정한 기간과 시간동안의 관계 맺기를 의미한다. 특히 학생과의 관계에서 시간의 연속과 지속은 교육이 이루어지기 위한 신뢰와 친밀감 형성의 시작점이다. 지속성을 유지하지 못할 경우 교사는 이를 학생에 대한 피해라고 인식한다. 다음 E의 사례가 그렇다. E는 출산휴가 기간이 새 학기 시작시기가 겹쳐져 출산휴가 기간을 다 사용하지 못하고 학교에 복귀했다.

“출산휴가도 다 쓰지 않았어요. 작은애 경우에는 3월 신학과 겹쳐서 학급 아이들에게 피해를 줄까봐 다 안 쓰고 복직을 했거든요.

저는 제 개인 사정으로 인해 아이들에게 피해를 주는 게 아니라는 판단이 들었어요.”(사례 E)

게다가 생활지도는 일정한 시간을 정해놓고 시행되는 게 아니라, 수업 중에도 수업 외 시간에도 수시로 이루어진다.

담임교사는 학생이 학교에 등교하는 그 순간부터 하교할 때까지의 수업과 생활에 책임을 지기 때문에 이러한 담임의 역할을 시간 단위로 쪼갤 수 없다고 교사들은 인식한다. 시간선택제는 주당 20-25시간 내에서 요일별로 또는 시간별로(하루 4시간) 교사가 필요한 만큼 시간을 나누는 제도이기 때문에 이러한 관행이 담임의 업무를 수행하는데 적절하지 않다고 판단하는 것이다.

아래 초등학교 저학년(2학년)의 주간 수업 시간표를 보면 수업은 보통 9시부터 시작하여 40분 단위로 이루어지며 급식 후 저학년 학생들의 하교 시간은 대략 오후 1시 전후에 이루어지지만, 5일 중 이틀

은 5교시 수업이 있어서 이 때 학생들은 오후 2시 전후에 하교를 한다. 학교생활의 적응과 교과 간 통합이 중시하는 저학년의 특성상 모든 수업과 생활지도는 담임교사가 담당한다.

	월	화	수	목	금
1교시	국	국	국	국	국
2교시	수	국	즐	수	바
3교시	즐	수	수	즐	슬
4교시	바	즐	슬	슬	즐
급식					
5교시		창			창

<표 12> 2016학년도 서울S초등학교 2학년 2반 시간표

아래는 초등학교 고학년인 5학년 학생의 주간 시간표이다. 역시 오전 9시에 수업을 시작하고 수요일을 제외하고는 모두 6교시 수업이 있어 학생들은 보통 오후 3시 전후에 하교를 한다. 교과 전문성이 요구되는 과목(예체능이나 영어수업 등)은 교과담당 교사가 수업을 하지만, 학생의 등교와 하교는 담임교사가 담당한다.

	월	화	수	목	금
1교시	수	과	국	컴	사
2교시	체	수	영	도	영
3교시	국	음	과	국	실
4교시	실	체	수	과	체
급식					
5교시	영	미	음	창	국
6교시	사	미		창	국

<표 13> 2016학년도 서울 S초등학교 5학년 1반 시간표

연구에 참여한 초등교사들은 위의 시간표 전체를 하나의 담임역할로 인식하고 있으며 이 과정자체가 연속적이라 생각한다. 특히나 학생의 지적, 인지적 측면 등 모든 영역에서의 통합적 발달이 이루어져야 하는 초등 시기에는 담임교사의 역할은 절대적이라 적어도 학

생이 학교에 남아 있는 시간에 교사 역시 학교에 있는 것이 기본적인 책무라 생각한다.

“시간선택제는 담임은 안 될 거 같아요. 애들이 오후에 남아있는데 내가 먼저 갈 수는 없잖아요?”(사례 Q)

교사들은 아동의 학습을 포함한 전반적 발달을 돕는 것이 초등교사의 역할이며 이는 담임제도를 통해 구현되고 있다고 생각한다. 이를 한편으로는 초등학교의 특수성으로 인지하고 있으며 같은 교육기관이지만 중·고등학교와 다른 점이라 여기고 있다. 따라서 위와 같은 특성들로 인해 시간선택제가 중·고등학교 보다 초등학교에 더 적합하지 않은 제도라 판단한다.

“초등에서는 어렵다고 생각해요, 중학교나 고등학교의 경우는 비담임 교과교사가 많지만 초등에서는 교과교사가 별로 없고요. 초등은 기본적으로 아이들과 수업을 하면서 수업 외에 쉬는 시간, 점심시간에 있을 수 있는 라포(rapport)형성이나 인성지도가 중요한데..”(사례 P)

물론 현행 시간선택제 운영방식은 시간선택제로 전환한 교사에게 담임 업무를 맡기지 않는다. 시간선택제로 전환하는 순간 담임교사에서 제외되는 것이다. 그러나 위에 P가 언급했듯이 담임제를 중심으로 운영되는 초등학교에서 대부분의 교사는 담임을 맡는다. 가령 전체 교원이 59명인 서울 S초등학교의 경우 담임교사는 45명, 교과교사는 10명이다. 교과교사의 수가 제한적이라 시간선택제가 확대되기 어려운 측면도 있지만, 시간선택제로 전환한 교사가 많을 경우에는 교과교사의 전문성을 담보하지 못하는 문제도 있다.

“만약에 이걸 하게 되면 교과를 해야 하는데.. 고 연령 교사에게는 시간선택제가 필요한데, 나이 많은 분들은 교과 하는 걸 부담스러워 하는 경우가 많아요. 교과의 경우 영어나 체육은 전문성을 요구하는 경우가

많은데 그런 과목의 전문성을 갖추지 못한 교사가 시간선택제로 전환하긴 어려울 것 같아요.”(사례 Q)

그러나 기존의 학급담임제도와 관련해서 이의를 제기하는 입장도 존재한다. 실제 시간선택제로 전환했다가 다시 복귀한 R의 경우는 시간제로 전환하면서 자연스럽게 교과교사를 담당하게 되었지만, 왜 담임교사는 시간제로 전환할 수 없는가에 대해 의문을 제기한다.

“담임제와 연동지어 생각하면 지금 생각해보니 나눠서 담임도 할 수 있을 거 같아요. 요일을 나누는 방법도 있고. 과목을 나눌 수도 있고요. 한 학급에 꼭 한 명의 담임만이 있어야 하는가하는…” (사례 R)

한 명의 교사가 한 학급을 담당해야 한다는 것은 실제 교육목표 달성과 상관없는 교원들의 관성적 사고일 수 있다. 우리의 사고는 현재의 제도에 영향을 받고 형성되기에 그 입장에서 시간제와 기존 교사 작업조직의 정합성을 판단한다. 물론 다른 대안이 가능할 수 있다. 그러나 여기에서도 분명한 것은 시간제 노동이 일정한 효과를 발휘하기 위해서는 이 제도를 뒷받침할 다른 관행들과 함께 적용되어야 한다는 것이다. 이 말은 곧 교원 작업조직 재구성에 대한 요구이다. 이러한 변화 없이 관행의 단독적인 시행은 여전히 그 효과가 의문스러울 수밖에 없다.

## 2. 교육과정과 전일제를 기반으로 한 시간구성

교사의 가장 중요한 역할은 교육이고, 그 중 수업은 가장 큰 비중을 차지한다. 그리고 수업시간을 규정하는 시간표는 해당 과목마다 필요한 시수가 정해져 있어 임의로 변경하기는 쉽지 않다. 수업은 교사의 가장 중요한 임무 중 하나이고 교사가 무엇을 얼마만큼 가르칠 것인가 하는 것은 교육과정을 토대로 구성된 수업시간표에 의해 결정된다. 따라서 경직된 시간표 운영은 개별 교사가 언제, 얼마만

컴 수업을 할 것인가를 선택하고 결정할 수 있는 폭을 제한한다. 이러한 수업시간표 운영에서 유연한 근무방식은 어렵다고 교사들은 인식한다.

“교사를 하면서 시간선택을 하는 거 어려워요. 아이들의 수업시간이 있으니까. 수업 때문에 교사가 시간을 자유롭게 선택해서 하는 게 불가능하거든요. 일반적으로 학교에 적용하기에는 쉽지 않은 거 같아요.” (사례 H)

수업을 준비하는 시간과 수업 이후에 학생들에 대한 평가를 하고 이를 정리하는 것 역시 교사의 주요한 교육활동이다. 그 외에 교사들은 학년과 학교에서 주어지는 업무를 담당하는데 이들 대부분은 수업이 끝난 이후에 이루어진다.

다음은 초등학교의 수업시간을 포함한 하루 생활시간표이다. 학교마다 세부적인 것은 조금씩 다를 수 있다. 가령 1교시 수업시작 시간이나 블록타임, 회의 요일 등에 있어서는 차이를 보일 수 있지만, 일반적으로 아래와 같은 시간표로 운영된다.

보통 수업이 끝나는 오후에 교사들은 수업준비나 각자 담당하는 학교 업무를 한다. 그 외에도 요일마다 각종 회의와 연수가 잡혀 있다.

교육활동	시작	끝
교사 출근	08시 40분	
학생 등교	09시	
1교시	09시	09시 40분
2교시	09시 50분	10시 30분
3교시	10시 40분	11시 20분
4교시	11시 30분	12시 10분
급식지도	12시 10분	12시 50분
5교시	13시 00분	13시 40분
6교시	13시 50분	14시 30분
하교/청소	14시 30분	15시 10분

교재 연구	15시 10분	16시 00분
각종 회의	16시 00분	16시 40분
※ 각종 회의 : 월요일- 교직원 전체 협의회		
화요일- 교재연구		
수요일-교직원 연수		
목요일- 부장회의		
금요일- 동학년 협의회		

<표 14> 서울S초등학교 일일생활 시정표

고정된 수업시간표와 수업 이후에 이뤄지는 각종 업무와 회의 등은 교사들에게 시간선택제가 제대로 운영될 수 있는지에 대해 의구심을 갖게 한다. 교원들은 수업 이외의 각종 업무도 교육활동의 일환으로 인식하고 있으며 따라서 오전에 수업만 하는 교사 또는 오후에 행정적 업무만 하는 교사가 존재하기는 어렵다고 말한다. 오전에 수업만 하는 교사는 학교 전반의 운영과 관련된 회의나 연수에 참석하지 못하기 때문에 교육과정 운영의 흐름을 알 수 없으며 학교에서 교사의 존재 근거가 수업이기 때문에 행정업무만 담당하는 교사는 교사가 아니라고 생각한다.

“일을 오전이나 오후에 골라서 처리할 수 있는 게 아니고, 교사에게는 크게 업무가 아이들을 교육하는 수업이 있고 그 외 행정적인 업무, 수업을 준비하는 시간이 있죠. 학생들에게 애들아 내가 지금 수업을 못하는 오후에 만나자 할 수 없고” (사례 P)

“일단은 의문점이 생기는 게 교사의 일을 어떻게 나눌까하는 거예요. 한 사람이 수업을 맡고 한 사람은 업무를? 교사의 일을 시간을 구분해 나눌 수 있나요?” (사례 D)

이 외에도 ‘행사’라고 불리는 수업 외 교육활동 역시 교육과정운영상 중요한 교사의 업무이다. 일반적으로 초등학교에서는 일 년을 단위로 하는 교육과정 운영 속에서 매달 다양한 행사활동을 배치하여



운영한다. 가령 3월에 학부모상담, 4월에 현장체험학습, 5월에 어린이날 행사, 9월 운동회, 10월 수련활동, 11월 발표회 등 다양한 교육 활동들이 운영된다. 특히 이러한 활동들은 주로 학급이 아닌 학년과 학교를 중심으로 진행되기 때문에 개별 교사들의 편의에 맞춰져 일정이 구성되지는 않는다.

“시간선택제 교사에게 담임을 못 줄 거 같아요. 아이들 관련된 회의가 오후에 있고 현장학습 나가도 그렇고.”(사례 M)

“학교가 일 년이라는 흐름이 있어서 유연근무가 가능할까하는 생각이 들어요. 교육과정 운영이라는 일 년이라는 단위? 흐름? 이런 게 있는데..”(사례 F)

대부분 연구에 참여한 교사들은 다른 공공부문이나 공무원들과 자신들의 업무 성격이 다르다고 진술한다. 교사는 교육을 수행하는 존재이다. 사람을 가르치고 성장을 돕는 교육활동은 학생이라는 대상이 존재한다. 학생과 교사의 상호작용 속에서 교육이 이뤄지는 만큼 교육활동은 양 주체의 활동이고 이는 교사 자신의 노동에 대한 선택을 제어하는 요소이기도 하다. 또한 교육과정이라는 교육활동에 대한 일련의 계획과 기준에 맞춰 유기적으로 돌아가는 학교 환경에서 교사는 각자의 필요와 요구에 맞춘 유연한 시간구성은 어렵다고 인식한다.

“일반 공무원들보다 (시간선택제가)덜 맞지 않을까 해요. 우리는 개인이 선택해야 하는 폭이 좁아요. 교과를 맡는다든지 담임을 맡는다든지 하는 것이 (개인이 선택할 수 있는 것이 아니라) 그해 달라지는 학교상황에 따라 변하니까, 유동적이죠.”(사례 Q)

### 3. 협업과 학교의 조직문화

기존 직장인의 시간 규범을 탐색한 연구들은 ‘이상적인 노동자 규범

(ideal worker norm)’에 맞춰서 시간이 조정되고 있음을 보여준다. 이상적인 노동자=성실한 노동자로, ‘근로자(勤勞者)’라는 명칭에서도 알 수 있듯이 노동자에게 ‘묻지마 성실함’을 강요하던 개발독재 시대부터 이어져온 이미지로 보인다. 그리고 한국에서 ‘성실함’은 긴 시간 노동으로 양화(量化)되어 늦은 퇴근이 정상이 되는 시간 규범을 형성한다.

국미애(2013)는 정시퇴근이 보장되지 않는 직장에서 유연근무제 사용이 억제되는 이유는 유연근무가 조직에 대한 낮은 헌신으로 비춰질 수 있는 두려움과 나아가 인사고과상의 불이익에 대한 인식 때문이라고 보고한다. 오히려 초과근무를 정상화하는 조직의 분위기는 정시퇴근을 비정상화하고 유연근무는 직장의 시간규범 속에 일탈로 간주된다.

구은희(2015)는 블루칼라와 다른 화이트 칼라 노동자의 노동시간 특성을 연구했다. 포괄임금제에 묶여 초과근무를 해도 시간에 비례한 수당을 받을 수 없는 사무직 노동자들이 초과근무를 할 수 밖에 없는 이유는 시간을 초과하는 많은 업무량과 상사나 동료의 눈치 때문인데 이는 결국 회사에서 자아실현(=승진)을 하고 싶어 하는 욕구가 그 바탕에 깔린 것으로 해석한다.

서비스산업(은행업)의 장시간 노동체제를 분석한 권현지(2012) 역시 과도한 성과문화와 인원부족, 과중한 작업량, 상사의 눈치를 보는 직장 문화 등을 은행노동자의 장시간 노동 요인으로 지목한다.

교사는 대체로 초과근무가 없고 정시퇴근이 가능한 직장으로 알려져 있다. 면접을 진행한 교원들의 경우에도 남아서 근무를 하기 보다는 하루를 정신없이 살면서 근무시간 내에 최대한 업무를 끝내는 방식으로 시간 관리를 하고 있다. 초등학교 교직풍토를 연구한 이은주·김병찬(2013)의 문화기술적 사례연구에서는 근무시간 8시간을 정확하게 맞추는 교직사회 문화를 “손해 보지 않으려는 문화”로 기술한다. 정시퇴근과 8시간을 맞추려는 교직사회 분위기를, 조직보다

개인을 중시하는 자기중심성으로 표현하는 것 자체에서 우리 사회가 시간을 대하는 방식을 보여준다. 조직에 대한 헌신과 일에 대한 성실성이 시간과 비례한다는 인식은 작업장을 넘어 장시간 노동체제를 당연시하는 사회문화적 분위기를 드러내 주는 것이다.

일반 화이트칼라 노동자와 달리 승진을 자아실현으로 생각하지 않는 교직사회 분위기 역시 위와 같은 정시퇴근에 영향을 끼치는 것으로 보인다.

교직사회는 “승진 지향적”이라고 평가되는 것을 꺼리는 분위기이다.(김정원, 2014) 교사들이 생각하는 ‘좋은 교사’는 행정을 담당하는 교장이나 교감이 아니다. 따라서 교장이 되는 것을 교사로서의 자아실현이나 이상향으로 생각하진 않는다. 오히려 학교현장에서는 수업을 도외시 한 채 승진을 위해 학교업무를 중시하는 동료들을 백안시하는 시선이 있다. 그래서 ‘승진 지향적이다’는 의미는 관리자에게는 충실하지만 학생들에게 성실하진 않다는 것으로 읽힐 수 있다.

교직사회 분위기가 승진 지향적이 아니라 해도 일반 화이트칼라 노동자와 유사한, ‘성실함’을 강요하는 시간규범이 작동한다. 정시에 퇴근하는 것은 어렵지 않지만, 개인적인 일이 있어 조퇴를 할 때는 불성실한 직원이 되지 않을까 걱정한다. 그것이 비록 보장된 자기 연가 일수 내에서 사용하는 것일지라도 말이다. 한편으로 이는 연가나 조퇴사용에 대한 학교장 즉 관리자의 성향과도 연결되는 것이기도 하다. 학교장의 원칙에 대체로 동조하고 순응하는 교직문화에서 조퇴사용과 관련해 교장의 눈치를 보는 것은 잘 보이기 위한 것보다는 잘 못 보이지 않기 위한 (이은주·김병찬, 2013) 경향이 강하다.

M의 사례가 그렇다. M은 시간선택제를 선호한다고 하지만 그것이 가장 좋은 대안이라고 생각하지 않는다. 다만 조퇴를 사용함으로써 생기는 불성실한 이미지로 찍히는 것을 두려워해 그나마 시간선택제가 관리자 앞에 당당한 선택일 수 있지 않을까 생각한다.

“사실 제일 좋은 건 연가 범위 내에서 조퇴하게 하는 건데, 그걸 자유롭게 못 쓰는 분위기는 육아를 방해해요. 조퇴를 자유롭게 쓸 수 있으면 사실 시간선택제가 있을 필요는 없죠. 연가 사용은 눈치 보여요. 조퇴하면 관리자가 이렇게 꼭 암묵적으로 불성실한 사람으로 생각하게 되니까.”(사례 M)

P 역시도 관리자의 유·무언의 압박 때문에 아이가 아파도 조퇴를 주저하게 되는 학교의 일반적 분위기를 이야기한다. 학교장의 입장에서 ‘성실한 교사’는 근무시간에 자리를 이탈하지 않는 교사라는 것이다. 교사의 수업보다는 복무와 근태에 신경 쓰는 관리자의 분위기도 또한 엿볼 수 있다.

“내가 일을 다 했든 안했든 간에 오후에 교실을 비우는데 있어서 전통적인 관리자들은 굉장히 좀 압박이 심해요. 불성실하다고 생각하죠. 내가 수업을 잘했건 집에 가서 일을 하던 그런 건 중요하지 않고 근무시간에 같이 있는 걸 더 중요하게 생각해요.. 조퇴나 결근이 없어야죠.”(사례 P)

2000년 이후 교직사회 능력을 향상시킨다는 미명하에 성과급제도가 생기고 많은 학교들이 연가사용을 많이 할수록 점수를 깎는 평가기준을 도입했다. 교사의 성과를 계량화하기 어렵고 평가결과의 공정성이 제기되자 그나마 수량화할 수 있는 교사의 연가사용 정도를 평가지표에도 반영한 것이다. 보장된 연가를 제한적으로 사용하는 것에서 ‘성과’가 발생한다는 발상은 성실함과 능력이 노동시간에 비례한다는 우리사회 노동과 시간규범을 드러내준다.

관리자에 대한 눈치와 더불어 동료들과 관계 속에서 자신이 ‘민폐’가 될까 걱정하는 분위기도 또한 역력하다. 정시퇴근이 가능하지만, 조퇴나 연가 사용에 있어 관리자의 눈치를 보는 학교의 조직문화는 오히려 시간선택제를 가능하게 만드는 요인이 될 수 있다. 그러나 많은 경우, 시간선택제로 인해 주변의 동료에게 피해를 줄 수 있을

가능성을 염려했다. 교사에게 수업은 상대적으로 독립적이고 개별적인 영역이다. 그러나 전체 교육과정 운영은 학교와 학년교사들과 협의해 나갈 수 밖에 없으므로 독립적 업무와 협업이 공존하고 있다. 특히 학년의 위계가 분명하고 대부분의 행사와 교육과정 운영이 학년 중심으로 이루어져 초등학교는 무엇보다도 같은 학년 내에서의 협업이 중시된다. 이는 앞서 화이트칼라와 블루칼라의 노동시간 특성을 비교한 구인회(2015)의 연구에서도 개인중심으로 돌아가는 블루칼라와의 노동환경과 달리 팀 중심으로 일을 하는 화이트칼라의 경우 퇴근 등 시간과 관련하여 동료의 눈치를 더 보게 된다는 결과와 맥을 같이 한다. 또한 ‘남들 하는 만큼만’하는 교직풍토(이은주·김병찬, 2013)에서 남들 하는 만큼도 안 할 때 동료들에게 받는 불성실의 낙인이 두려워 소위 ‘민폐’를 끼칠까 시간선택제를 꺼려하는 분위기를 조성한다.

“다른 업무 못하고 수업만 하고 가면 다른 동료들에게 업무가 가중되겠죠. 돈 절반 정도 벌려고 나도 마뜩찮을 거 같고 주변 교사에게 민폐 끼치기도 그렇고.” (사례 A)

“엄마로서 시간선택제가 필요할거 같긴 한데 직장인으로서 다른 사람에게 피해를 주는 면에서는 좀 꺼려지는 게 있어요. 다른 사람들에게 피해, 그게 가장 먼저 생각나네요. 다른 동료교사에게 내가 해야 할 일을 전가시킬 것 같은 부담..” (사례 Q)

A의 사례는 시간선택제가 주변 동료들에게 일을 전가시키거나 불편을 초래할 수 있다고 지적하며 육아와 같은 사유가 있을 때 시간선택제 보다는 차라리 육아휴직을 사용하겠다고 밝힌다. Q는 ‘엄마’로서의 필요성은 인정하지만 역시 동료에게 피해를 끼칠 수 있다는 지점 때문에 꺼려한다. 학교의 교직문화나 직장의 분위기는 선택의 순간, 일종의 압력으로 작용한다. 한편으로 이는 ‘지지(support)’가 되기도 한다. Mennino et al.(2005)은 직장의 분위기가 일-가족 영역

간의 부정적인 전이(spillover)를 감소시키는데 회사 차원의 가족친화정책 존재 여부 보다 더욱 영향을 끼친다고 보고하고 있으며, Wadsworth&Owens(2007) 역시 사회적 지지가, 일이 가족의 문제에 긍정적 영향을 끼치는데 정적인 관계에 있다고 밝히고 있다.

따라서 단순히 개인의 ‘선택’이라고 여겨졌던 것들이 사실은 기존 내적 정합성을 이루고 상호보완적 관계에 있던 제도나 관행과 맞물려 있으며 이를 통해 발생한 조직의 문화 즉, 비공식제도 역시 개인이 관행의 정합성을 판단하는데 중요한 근거로 작용한다고 할 수 있다.

#### 4. 헌신과 책무- 바람직한 교사상(敎師像)

“교사는 시간적·공간적 개념을 떠나 제자인 학생과 늘 함께 교과를 학습하고 진로와 고민을 상담하는 등 헌신과 열정을 가져야..(하략)” (대학저널, 2014.4.7.<시간선택제 교사 제도 왜 반대하나?>기사 중 일부)

위의 기사는 시간선택제 반대논리를 설명하면서 교총관계자가 대학저널과 인터뷰에서 밝힌 내용이다. 위의 인터뷰 내용을 보면 시간과 관계없이 학생에게 헌신을 하는 것이 교사의 소명과 책무라 여기고 있으며 시간선택제가 교사의 헌신을 저해한다는 인식의 단면을 보여주고 있다.

연구 참여자 중 B는 교육은 “컨베이어벨트”도 아니고 “학원”도 아니라고 말한다. 이는 교육이 다른 노동과 성격을 달리하는 특수성이 있음을 드러내는 표현이다. 특히 지속성과 연속성이 필요한 그리고 분절되지 않는 총체적인 교육의 특성상 시간으로 교사의 업무를 나눌 수 있는지에 대해 의구심을 갖는다.

다른 참여자들도 지적인, 일반적인 노동과 다른 교육의 특수성에 대

한 강조는 교사는 일반 직장인과 다른 정체성을 갖고 있다는 것을 의미하기도 한다. 이러한 다른 정체성은 교사의 시간규범에도 영향을 주고 있다고 볼 수 있다. 일반 화이트칼라 노동자가 말하는 ‘이상적인 노동자’가 승진을 통해 자아를 실현하는 성실하고 능력 있는 노동자라면 교사가 생각하는 ‘좋은 교사’ 규범(norm)은 무엇일까?

“단순한 돈벌이를 위한 직업이 아니라 사명감과 윤리의식이 우선되어야 한다. 그것이 교육 전문성을 확보하는 일이다. 좋은 교사는 바로 이러한 교사들이다.” (김완기 동화작가, 2013.12.31. 한국교육신문)

여기에서는 일반적으로 이야기 되는 ‘교사관’ 또는 ‘교사 이미지’에 주목한다. 교사이미지는 사회문화적 영향을 강하게 받는 것과 동시에 담임제도라는 기존의 제도와 맞물려 형성된 것으로 일종의 규범으로 작용할 수 있다. 교사는 한국사회에서 전통적으로 ‘스승’으로 불려 졌고 교사는 직업인이기도 하지만 직업인을 뛰어넘는 ‘스승’으로서 역할을 우리 사회는 기대하고 요구해왔다.

“사람들은 교사에게 엄격한 윤리 잣대를 들이대며, 교사를 지식을 전달하는 역할로만 보지 않는다. 사람들에게 교직은 단순한 생계수단을 위한 노동직도 아니고, 학생에게 지식을 전달하는 전문직도 아닌 학생의 전인적인 성장을 책임지는 스승으로의 역할을 기대한다.” (이상덕 교장·한국교총 현장대변인, 2014.1.9. 한국교육신문<월요논단>)

‘교사’는 ‘가르치는 일’을 하는 직업을 명명하지만 ‘스승’은 가르치는 교사가 갖추어야 할 이상적 태도와 자세를 의미한다. 교사가 학생을 ‘사랑’으로 가르쳐야 한다는 것은 많은 나라들에서 교사의 모습으로 이야기되지만, 한국 사회에서의 교사관은 유교의 영향을 받은 전통적인 스승의 모습에서 기인된 것으로 보인다.

지준호(2011)는 ‘스승’을 교사 본연의 역할과 교사의 존재이유로 해석하고 있다. 또한 논어(論語)를 인용해 “세속적인 권세와 이해관계

를 초월하여 진리애(眞理愛)와 제자애(弟子愛)로 가르침을 실천하는 교사의 사명과 본질”을 강조하며 세속적인 자기의 이해(利害)보다는 학생을 위하고 헌신해야 한다는 지향을 현실에 맞게 운용할 것을 제기한다.

오천석(1972)은 스승이 갖추어야 할 자세를 ‘소명감’, ‘사랑’, ‘겸허’, ‘개방성’, 4가지로 설명하고 있다.(김성옥·김복영, 2012에서 재인용) 상당히 이상적인 모습이지만 이는 현재 우리가 교사에게 기대하는 것과 크게 다르지 않다. 2000년대 영화<sup>31)</sup> 속의 교사상을 오천석이 제시한 스승의 기본자세를 토대로 분석한 연구(김성옥·김복영, 2012)에서 보면 위에 제기한 소명감, 사랑, 겸허, 개방성의 4가지 전통적인 스승의 모습이 고르게 나타난다고 보고하였다. 시대가 달라졌다 하더라도 대중이 바라는 교사는 소명의식을 갖고 헌신과 사랑으로 학생을 가르치는 것으로 보인다.

이러한 교사의 소명의식과 헌신을 드러내는 방식은 다양하지만, 시간의 관점에서 보면 학생에게 할애되는 또는 교육에 투여되는 긴 시간을 의미한다. 직장인의 성실함이 시간으로 표현되듯 교사의 헌신도 시간으로 재현(再現)된다. 게다가 초등학교의 근간을 이루는 담임제도와 교사에게 기대하는 시간적 헌신은 전일제와 맞물려 교사는 이러한 시간규범을 내면화한다.

따라서 위와 같은 스승관이 녹아있는 교사의 시간규범 속에서 교사 자신의 필요에 따라 시간을 유연화 하는 방식은 ‘학생들에게 맞지 않는’, ‘교육의 본질과 다른’ 식으로 언어화된다.

“본질로 돌아와서 (시간선택제를 하면) 그럼 내가 왜 교사를 하나? 수업 짧게 하고 월급 어느 정도 받는 건 좋은데.. 월수금 또는 화목에만 출근하면 내가 교사로서의 업무를 충분히 잘 할 수 있을까? 하는 의문

---

31)김성옥·김복영(2012)의 연구에서 연구대상이 된 영화들은 코치 카터(Coach carter, 2005), 아름다운 세상을 위하여(Pay it forward, 2000), 프리덤 라이터스(Freedom Writers, 2007), 선생 김봉두(2003), 꽃 피는 봄이 오면(2004), 울 학교 ET(2008)로 총 6편이다.



이 들어요. .. 교사로서 저는 이 제도에 찬성할 수가 없어요. 학교를 돈 벌러 오는 것 같은 생각이 들어요.” (사례 P)

시간을 유연화하는 방식이 내면화된 ‘좋은 교사’ 규범과 불일치하다는 것은 이 제도가 도입시기부터 논란을 가져온 이유를 설명해준다. 또한 이 제도에 대한 공무원 사회와 교직사회의 저항의 차이를 해석하는 단서를 제공한다.

한국교원단체총연합회가 2013년 실시한 시간선택제 설문조사 결과, 설문대상 4157명 중 82.7%가 반대의사를 나타냈고 반대 이유 중 ‘교사로서의 학생생활지도, 진로상담 등 책무성 담보가 곤란하다’는 답변이 51.0%로 가장 높았다. 또한 시간제 교사가 맡을 수 없는 업무에 대해서도 담임업무(91.3%, 중복허용답변)로 생각하는 교사가 많았다. 이러한 교육현장의 드높은 반대의견에 힘입어 제도가 발표된 이듬해(2014년)부터 시간선택제 공무원을 채용했던 공무원 사회와 달리 교직사회에서는 교원단체 등의 반발로 채용형은 무산되고 기존 교사의 시간제로의 전환만을 시행하고 있다<sup>32)</sup>.

연구에 참여한 교사들은 교육은 시간 단위로 분절될 수 없는 하나의 총체적인 것으로 인식하고 있다. 또한 그 역할을 수행하는 교사는 자기 필요성 보다는 교육과 학생에 대한 책임을 우선해야 한다고 생각한다. 직업인으로서의 교사지만 한편으로 직업인으로서 인식되는 것에는 강한 거부감을 느끼고 있으며 이는 교원의 시간제 노동에 대한 반발로 표현되고 있다.

---

32) 물론 공무원 사회는 2010년부터 유연근무방식인 시간제 근무가 시행되고 있어 채용형 역시 저항 없이 받아들였을 수 있다. 또한 교원의 경우 교대라는 확실한 예비인력이 반대 주체를 형성하였지만 공무원의 경우 시험을 준비하는 사람은 많지만 그들이 구체적인 반대를 형성하지는 못하고 있었다는 것 역시 차이점을 설명하는 이유가 될 것이다.

## 4장. 시간선택제와 젠더 역할

### 1. 젠더 편향성

‘가족친화(family-friendly)’를 표방하는 제도와 정책들이 실제 일-가족 갈등을 감소시키는지에 대해서 여러 연구들이 존재한다.

Wadsworth&Owens(2007)는 공공기관을 대상으로 한 연구에서 유연근무제나 재택근무 등과 같은 조직차원의 지원(organizational support)이 일과 가족의 갈등을 감소시키는데 영향을 발휘하는지 분석한다. 그 결과 WIF(일의 가족 방해)는 감소하였으나 FIW(가족의 일 방해)의 경우 통계적으로 유의하지 않다고 보고한다. 유연한 스케줄이나 집에서의 근무방식이 일로 인한 가족관계의 갈등을 감소시키기는 하였으나 가족관계에서의 어려움을 완화시켰다고 보기는 어렵다는 것이다.

Lapierre&Allen(2006) 역시 일반적으로 유연근무제가 가족친화 정책으로 많이 사용되기는 하지만 이를 통해 노동자가 얻는 이점은 불분명하다고 전한다. 그는 역할에서 오는 긴장(strain-based)과 관련된 갈등을 유연근무가 완화시킬 수 있는지에 대해서는 의문을 표시하며 시간관련 갈등을 감소시킬 수 있다고 보았지만 이 역시 통계적 유의미성을 찾을 수는 없었다고 보고한다.

한국의 경우에도, 송다영 외(2010)의 연구에서 선택적 근로시간제도와 육아휴직제도 등을 포함한 가족친화제도의 시행과 일-가족 갈등이 정적인 관계가 있음을 지적하며, 오히려 법정 노동시간과 공휴일 준수 등이 일-가족 갈등을 완화하는데 도움을 주고 있다고 보고한다.

위의 연구들에서 일-가족 양립이 아닌 갈등을 겪는 구체적인 개인의 경험들을 알 수는 없지만, 본 연구 참여자들의 진술을 통해 추정해 볼 수 있다.

대부분의 연구 참여자들은 결혼 초기부터 무급노동이 ‘여성의 일’이라는 전통적인 성역할 고정관념에 따라 불공평한 분배가 이루어진 것은 아니라고 말한다. 맞벌이라는 이유로 비교적 평등하게 분배되었던 무급노동은 그러나 ‘육아’를 기점으로 변하게 된다.

특히 육아휴직제도 등을 사용하면서 남성배우자의 무급노동 참여가 현저히 줄었다고 연구 참여자들은 보고한다.

“아이 낳기 전에는 남편이 가사분담을 잘 했어요. 맞벌이를 하니깐, 출산하고 아이를 맡길 데는 없고 또 3살까지는 엄마가 키우는 게 좋다고 해서 육아휴직을 했는데.. 나는 육아를 하려고 휴직했는데 남편은 나에게 가사 일을 전부 맡기는 거예요. 육아 뿐 아니라 가사까지 내가 다 하게 되니까 너무 화가 나고 스트레스를 받아서 예정보다 일찍 복직했어요.”(사례 K)

“가사분담은 잘하는 것 위주로 나누었고 분담은 정말 잘 되었죠. 가사분담에 대한 불만은 거의 없었어요. 그런데 아이 낳고 오히려 남편이 가사를 잘 안 해요. 애랑 놀아준다고 더 안하고 그걸로 불만이 쌓이고.. 그 전에는 잘 나누어져있다고 생각했는데 아이를 낳은 후 다 나의 일이 되었어요. 청소기 미는 거랑 설거지는 꼬박꼬박했는데.. 안하고 그냥 놔둬요. 육아휴직 때는 제가 휴직을 하니깐 다 제가 했어요.” (사례 N)

육아는 다른 가사와 달리 부모에게 기쁨과 보람을 주는 일이지만 (Robinson&Godbey, 1999) 양육에 소요되는 긴 시간은 개인이 유급노동과 병행하기 어렵게 만든다. 게다가 청소, 요리와 같이 방치하거나 전적으로 외주화(outsourcing)하기도 어려운 일이다.(Raley, 2012)

따라서 많은 여성들은 출산이후 일을 포기하기도 하거나 때로는 출산을 포기하는 ‘선택’에 놓이게 된다.

이러한 문제들 때문에 일-가족 양립과 관련된 정책은 특히 ‘육아’에 초점이 맞춰져 있다. 대표적으로 산전후휴가나 육아휴직제도와 같은

정책들이 일과 양육을 병행할 수 있도록 한 정책이다. 그러나 ‘일-가족 양립’과 같은 중립적인 용어와 달리 실제 이러한 제도들은 젠더편향 적으로 작동하기도 한다. 비교적 육아휴직제도가 잘 발달된 공무원의 경우에도 최근까지 여성은 최장 3년을 허용하지만 남성은 1년만 사용할 수 있도록 규정했다<sup>33)</sup>. 여성의 유급노동은 증가했지만 그 비율만큼 남성의 무급노동이 따라오지 못하는 ‘지체된 혁명(stalled revolution)’ 현상(Hochschild, 1989)을 오히려 강화시키는 방향으로 정책이 시행됨과 동시에 제도적으로 돌봄의 여성 책임을 강조하는 분위기를 형성했다. 보육시설 확충, 재정지원 등 돌봄의 책임을 일정정도 국가가 분담하는 이른바 ‘돌봄의 사회화’가 부분적으로 이루어져 있지만 실제 무급노동시간에서의 성별격차는 해소하지 못하는 상황이다.(황은정·김교성, 2013; Hook, 2006) 돌봄을 포함한 무급노동의 배분을 여성과 국가가 또는 여성과 시장(market)이 나눠가짐으로써 또 한층의 책임을 져야 할 남성은 빚겨 가 실질적으로 성 평등을 촉진하는 결과는 가져오지 못했다.

젠더격차를 해소하거나 보다 평등한 방향으로 무급노동을 재조정하는 요소들이 빠진 일-가족 양립지원책은 앞선 사례에서 보듯이 휴직 제도를 빌미로 남성배우자가 자신의 무급노동까지 여성에게 전가시키는 방향으로 전개되기도 한다.

돌봄의 여성책임은 ‘모성’을 강조하는 이데올로기<sup>34)</sup>와 결합되어 하나의 규범으로 자리 잡았다. 규범은 이에 동조하지 않는 이를 비난하는 근거가 되거나 비난을 정당화하는 기제로 작동한다. 아래 K와 H의 사례에서 드러나듯이 남성배우자는 ‘모성’을 강조하면서 무급노동을 책임지지 않는 자신을 정당화하고 오히려 억울해하는 여성배우자를 비난한다.

33) 개정을 거쳐 현재는 남녀 모두 최장 3년의 육아휴직을 사용할 수 있다.

34) ‘모성’은 사회구성적 산물임에도 불구하고 여성의 임신,출산이라는 생리적 능력을 양육과 등치시켜 모성을 여성의 속성으로 규정한다.(김은실,1996. 백경훈,2015에서 재인용)

“(왜 늦게 들어오느냐, 왜 양육과 가사에 신경을 안 쓰냐) 말을 해도 (남편은) 미안하다하면서 어쩔 수 없다, 이해해달라고 해요. 그러면서도 한편으로는 ‘너는 엄마니까’, ‘넌 왜 엄마인 걸 힘들어 하나’는 질문을 해요. 집안이 어질러있으면 내가 엄마에게 못 배워서 그런 거 아니냐고. 그래서 더 억울했어요.”(사례 K)

“그냥 다 제 일이었어요. 너무 힘들었어요. 왜 나만 희생해야 해? 하고 제가 어느 날 신랑에게 뭐라 했어요. 그랬더니 신랑이 그걸 희생이라 생각 하나? 그래서 그게 아직까지 마음에 남아있어요.”(사례 H)

모성규범은 여성들에게도 내면화되어 있다. 게다가 책이나 전문가를 통해 습득한 모유수유의 우수성이나 만 36개월 이전에는 특히 엄마가 아이를 키워야 한다는 통념이 강하게 작용하여 육아휴직은 고민할 필요도 없이 ‘엄마의 일’로 생각한다.

“첫 아이 낳자마자 당연히 육아휴직을 했어요. 모유수유 해야 하니까 그건 아빠가 할 수 없잖아요. 육아휴직 관련해서 남편과 상의하지는 않았고 그냥 나 혼자 결정하고 남편이 동의했죠.”(사례 A)

“내가 어렸을 적에 엄마가 일을 하셔서 거의 돌봄을 받지 못해서 내 아이는 내가 휴직을 해서 잘 돌봐야겠다는 생각이 들었어요. 36개월 이전까지는 엄마의 보살핌이 중요하다고 책에 있어요. 정서적인 안정감을 위해서.”(사례 K)

한편 당연한 ‘엄마의 일’을 하지 않은 경우, 이는 여성만의 죄책감으로 남게 된다. B는 남편이 취업 준비 중이라 경제적인 상황 때문에 휴직을 할 수 없었다. 남편이 취직을 한 이후에 생활은 안정되었지만 한해 다르게 오르는 전세금과 빚 때문에 계속 일을 해야 했다. 그러나 아이가 성장하고 자연스럽게 아이와 갈등을 겪을 때면 내가 제대로 돌보지 못해서 어긋난 게 아닌가하는 죄책감을 갖게 된다.

“휴직에 대해서 생각 많이 했어요. 휴직을 못한 거에 대해서. 큰 애에게 마음의 죄의식, 미안함이 컸어요. 그 미안함은 엉뚱하게 남편에게 화살이 돌아갔죠. 네가 무능해서 내가 휴직을 할 수 없었어.. 이런 식으로. 이런 문제로 부부생활에도 응어리가 남아있어요.”(사례 B)

돌봄의 탈(脫)젠더화가 이루어지지 않은 상황에서는 명시적으로 젠더 편향성을 드러내지 않아도 일-가족 양립 지원 제도의 대상이 여성이 될 가능성이 높다.

연구에 참여한 여성 교원들은 시간선택제도 마찬가지로 ‘모성’을 이유로 여성의 ‘선택’을 강요하는 제도가 될 것이라 바라본다. 아이를 남의 손에 오래 맡기고 싶지 않는 ‘모성’을 위해서는 필요한 제도로 바라보는 시선도 존재하지만, 한편으로는 시간선택제를 통해 육아를 포함한 모든 무급노동이 여성의 몫으로 전가될 가능성을 예견한다.

“휴직 할 때는 모든 육아와 가사는 내가 다 했거든요. 자기는(남편) 나가서 돈을 번다고 안 해요. 그게 한국 남자들의 현실 이에요. 그런데 시간선택제를 하면 가사나 이런 건 모두 여성의 일이 되고 전담하게 되죠. 그게 사실이거든요. 지금으로서는 시간제를 해도 해결이 안 돼요.”(사례 O)

시간선택제가 여성에게 더 적합하다고 생각하는 건 남성교원 역시 마찬가지다. 연구 참여자 중에 유일한 남성이었던 J는 사람들이 말하는 이른바 ‘용감한 아빠’이다. 6개월간의 육아휴직을 마친 후 복귀한 그는 현재 육아휴직 중인 배우자와 양육을 나누기 위해 퇴근하자마자 집으로 달려가는 등 평등한 무급노동의 배분을 위해 자기 시간이 없다고 하소연 할 정도로 노력한다.

J는 시간선택제에 대해 양육과 더불어 수입이 어느 정도 보장되면 때문에 이 제도를 긍정적으로 생각한다. 하지만 자신보다는 육아에 더 적합하다고 생각되는 여성 배우자에게 권유하고 싶다고 한다.

“저는 집사람에게 권유할거 같은데 제가 하고 싶지는 않아요. 초등학교 전까지는 주 양육자인 엄마가 돌보는 게 좋을 거 같고. 아이들도 저를 안 찾고 엄마를 찾으니까 애들에게도 좋을 거 같아요.”(사례 J)

정부의 정책입안자나 시간선택제를 옹호하는 학계는 노동자의 일-가족 양립이라는 요구가 시간제 노동을 통해 일정부분이나마 해소될 수 있다고 여긴다. 2013년 고용노동부 장관이 강조한 ‘1.5 가계소득 모델<sup>35)</sup>’ 역시 가정 내에서 한 명의 성인은 전일노동을 통해 가계를 ‘부양’하고 또 한 명의 성인은 절반의 노동으로 가계에 ‘보탬’을 주는 동시에 양육과 가사를 책임지는 또 하나의 역할을 수행하는 것을 전제로 한다. 가족 내 모든 성인이 전일로 노동을 했을 때 남아있는 영역, 즉 무급의 가사노동이 사회화되거나 가족 내 역할이 분담되는 과정을 거치기보다는 다시 가족 구성원 중 누군가의 노동으로 해결해야 할 과제로 남은 것이다. 그렇다면 남겨진 무급의 가사노동은 누구의 책임이 될 것인가?

물론 가족생애단계에서 출산과 양육에 접어드는 기간은 자녀를 돌보는 중요한 시기이다. 동시에 이 연령대의 성인 가족구성원은 일과 경력 면에서도 전성기라(prime working age) 할 수 있는 바쁜 시기이다. 일과 가족에서 중요한 과업이 발생하는 시기에 문제들이 해결되지 않으면 시간빈곤과 더불어 역할 압박을 겪을 이들의 일-가족 양립을 위한 사회적 지원은 필요하다. 그러나 가족 내 성별분업을 유지, 강화하는 특히 모성을 규범화하는 방식으로 이 문제에 접근하는 것은 오히려 여성의 이중부담을 가중 시킬 우려가 있다. 정책 내에서 젠더 평등을 추구하는 노력을 실질적으로 하지 않는다면, 앞서

---

35) “더불어 양질의 시간제 일자리를 많이 만들어서 가족 중 한 사람은 풀타임으로 일을 하고 다른 한사람은 파트타임 일을 할 수 있도록 함으로써 1.5소득 가구를 만들어 나갈 필요가 있습니다. 1.5소득 모델은 근로시간 단축으로 주 소득자의 소득이 줄어드는 부분을 보조 소득자가 보충해주는 효과도 있습니다.” (문화일보 2013.8.13. 방하남 고용노동부장관 인터뷰 <1인 풀타임+1인 파트타임 ‘1.5소득가구모델’ 만들 것>)

제시한 연구들처럼 일-가족 양립 정책의 실효성에 의문이 제기될 수 밖에 없을 것이다. 한편으로는 가사노동의 외주화나 돌봄 서비스 등을 통해 여성의 무급노동시간을 줄일 수 있으나, 남성의 무급노동 시간 역시 동시에 늘려가지 않는다면 그 효과는 한계에 봉착할 수 밖에 없을 것이다.(김영미, 2014)

우리 보다 먼저 근대사회를 맞이했던 서구사회도 우리와 비슷한 갈등과 문제를 경험했다. 이를 해결하기 위한 표면적인 정책은 유사하나 결과는 사뭇 다르다는 것은 눈여겨 볼만하다<sup>36)</sup>. 비록 우익집권으로 좌절되기는 했지만 프랑스의 경우 남성의 긴 노동시간과 여성의 짧은 노동시간을 제한하는 방식으로 노동시간의 젠더 격차를 줄이기 위해 노력했고(허수연, 2008) 전체 노동시간을 주당 35시간을 단축<sup>37)</sup>시키기도 하였다. 2001년에는 최장 14일의 아버지휴가제도가 법제화하였고 이러한 노력의 결과, 프랑스 출산율은 2014년 기준 1.98명으로 유럽 국가에서 가장 높다.

프랑스 다음으로 출산율이 높은 스웨덴은 ‘아빠역할’을 강조하는 사회적 분위기와 제도적 지원으로 남성에게 육아참여에 대한 압력<sup>38)</sup>을 가하는 등 일-가족 양립 방안이 보다 양성 모두에게 평등하고 부모 모두에게 양육의 권리를 부여하는 방향으로 나아가고 있다.

서구의 제도들이 한국사회에서 같은 힘을 발휘할 수는 없지만, 남성의 무급노동 참여를 적극적으로 유인하고 남성과 여성 모두에게 유급노동과 무급노동의 균형을 찾아가려는 정책방향(김영미, 2014)은 ‘모두’의 일-가족 양립을 위해 기본이 되어야 할 것이다.

---

36) 한국의 남성 육아휴직 보장기간은 52.6주로 이는 세계 최상위권이다.(OECD ‘가족 데이터 베이스 2015’) 그럼에도 실제 사용률은 상당히 낮다. 이 문제를 거론한 기사에서는 직장에서의 불이익과 사회적 시선을 문제로 꼽고 있다. (경향신문 2017.1.18. “맘고리즘을 넘어서”기획기사)

37) 프랑스는 2000년 주당 노동시간을 39시간에서 35시간으로 개정하였다. 그러나 현재 노동시간을 연장하려는 프랑스 정부와 이에 반대하는 시민사회가 충돌을 빚고 있다.

38) 한 손에는 라떼를 들고 한 손으로는 유모차를 끄는 스웨덴의 남성들 즉 ‘Latte Papa’는 여성배우자에게 양도할 수 없는 90일간 유급육아휴직을 강제화한 후 보편화된 스웨덴의 모습이다. (참고: <https://goo.gl/L3p7jH>)



## 2. 젠더 협상력(bargaining power)

여성의 교육수준, 경제활동 참여, 소득 수준 등이 상승하면서 여성의 협상력이 강화되어 남성의 무급가사노동시간이 늘어났다는 Sayer(2005)의 연구는 한국적 상황에서 크게 지지를 받지 못하지만, 적어도 무급노동의 외주화, 상품화 등을 통해 여성 자신의 가사노동 시간을 줄이는 데는 도움이 된 것으로 보인다.

그럼에도 여성의 경제활동참여는 가정 내 무급 노동시간의 재분배를 촉진하는 가장 강력한 요인이다.(김소영, 2016) 이는 여성들이 일터에서 보내는 절대적 시간의 양이 많아진데 따른 불가피한 상황으로 보인다. 여성의 소득은 가사노동을 외주화 하는데 사용되기도 하고 남편과의 무급노동을 협상하는 자원으로 활용되기도 한다.(Coltrane, 2000) 또 여성들의 유급노동시간의 절대적인 양과 비중은 가사의 수준을 하향조정하거나(Cohen, 1998) 남성 배우자에게 가사노동 참여를 적극적으로 요구할 권한을 부여하기도 한다. 허수연(2008)의 연구에서도 평등한 무급노동 배분의 가장 강력한 영향을 끼치는 것이 유급노동시간이라 지적하고 있다.

그러나 위의 내용이 ‘모든’ 여성에게 해당되지는 않음을 기존 연구들은 보여주고 있다.

무급노동을 계급 간 격차를 중심으로 분석한 장미혜(2005)의 연구에서 가사노동 시간이 중간계급<sup>39)</sup>여성 1.72시간, 노동계급 여성 2.18시간으로 성별 격차 뿐 아니라 여성 내 계급적 격차도 큰 것으로 보고한다. 또 노동계급 남성(0.37시간)에 비해 중간계급 남성(0.45시간)의 가사노동 참여시간도 길었다. 물론 여전히 성별격차가 크지만, 여성과 남성 각각의 집단 별로 그 안에서는 다양한 성역할 배분 방

---

39) 장미혜(2005)는 정신노동의 성격을 띠고 있으며 상대적으로 관리직 승진이 가능한 화이트칼라를 중간계급으로 규정하였고 이동의 기회가 적은 블루칼라를 노동자계급으로 구분하였다.

식이 있다는 것과 보다 소득이 높은 중간계급의 여성이 무급노동을 외주화하거나 또는 남성 배우자에게 보다 평등한 분배를 주장할 수 있음을 확인할 수 있다. 이에 따라 연구자 역시 중간계급의 무급노동 분배와 관련해선 상대적 자원이론이 부분적으로 유효함을 인정한다.

여성의 소득이 높아질수록 무급노동을 둘러싼 협상력도 높아지고 재분배가 보다 평등한 방향으로 전개된다는 연구들은 다수 있지만, Stier&Lewin-Epstein(2000)은 시간과 관련한 근무형태 역시 여성의 자원이 될 수 있음을 밝혔다. 이들은 무급노동 배분에 여성의 근무형태에(전일제, 시간제)가 어떠한 영향을 주는지 분석한다. 시간제 노동은 노동시장에서 여성의 기회를 제한하고 커리어 측면에서 불리하다는 것은 이미 많은 연구들을 통해서 드러난 사실이다. 그러나 일-가족 양립을 위해 많은 여성들이 자발적으로 ‘선택’한다는 시간제 노동이 실제 여성들에게는 가족관계에서의 무급노동을 둘러싼 협상력에는 전업주부와 비슷하게 영향을 끼치지 못하고 있음을 보고한다. 전일제로 고용은 보다 평등한 무급노동 재분배에 영향을 끼치고 있지만 시간제는 무급노동에 있어 성별분담을 고착화시키며 가족 내에서의 지지도 얻지 못하는 것으로 나타났다. 또한 가족 내 재정 및 가족 대소사와 관련된 결정권에서도 힘을 발휘하지 못하고 있다.

여성의 전일제 근무방식이 무급노동 배분에 있어서 협상력의 기반이 되고 있다는 결과는 Geist&Cohen(2011)의 연구에서도 찾을 수 있다. 이들은 시간과 관련된 변수를 전일제, 시간제, 무직으로 구분하여 사용하였는데, 1994년에 비해 2002년에 시간제 여성들이 있는 가구에서 가사노동의 성별분업이 더욱 더 강화되었다는 흥미로운 결과를 내놓는다. 연구자들은 이에 대해 1990년대보다 2000년대에 여성들의 경제적 참여가 당연시됨에 따라, 전일제로 취업하지 않는 시간제 여성의 협상력은 약화되었기 때문이라 해석한다.

연구에 참여한 여성 교원들의 경우, 여전히 가족 내 무급노동과 관련해 자신이 많은 부분을 담당한다고 진술하지만 그럼에도 불구하고 자신의 전일제 근무가 남성 배우자에게 보다 공평한 배분을 요구하는 근거가 되고 있다고 보고한다.

O는 현재 초등교사고 그의 남성배우자는 중등교사로 둘은 같은 대학 동문이다. 자신과 남편이 동등하다고 생각했던 O는 육아휴직을 하면서 자신의 처지를 인도 카스트 제도의 ‘수드라<sup>40)</sup>’로 생각한다. 그러나 다시 복직을 하면서 그나마 남편이 도와야한다는 생각을 하게 되고 조금씩 변화하고 있다고 보고한다. 이런 O에게 전일제라는 근무방식은 남성을 가사에 조금이라도 참여하게 만드는 협상력의 기반이 된다.

N 역시 육아휴직 때 가사까지 전담했던 경험을 토로하며 억울한 마음을 표현했었다. 현재는 복직을 하고 전일제로 근무하면서 최소한의 가사에만 신경을 쓰고 나머지는 주말로 미룬다. 그러나 그 역시 전일제로 일을 한다는 것 때문에 집안일을 방치하는 것이 문제가 되지 않는다고 한다. 오히려 주말에는 남성배우자에게 함께 무급노동에 참여할 것을 독촉한다.

Q의 경우는 어머니의 지원으로 휴직 없이 전일제로 근무할 수 있었다. 그의 전일제 근무는 친족의 지원을 받을 수 있는 기반이 되었다. 최근 어머니가 지방에 내려가실 때에는 오히려 남성배우자가 적극적으로 분담에 참여한다고 보고한다.

“차라리 둘 다 전일을 하면 남자가 도와야 한다, 이런 게 그나마 되는 데. (전일로 근무를 하니까) 일주일 매일 늦는 거 지금은 두 번 정도 늦고. 주말에 핸드폰 두고 밖에 계속 나가 놀았는데 지금은 그러면 안 된다고 생각 하더라구요.” (사례 O)

---

40) 인도 힌두교의 전통적인 사회계급으로, 노예계급이다.

“복직을 한 지금은 둘 다 (가사를) 잘 안하요. 거의 일주일에 한번 정도? 제가 신경질을 내면서 하라고 독촉을 하면 하고.”(사례 N)

“가사는 옛날에는 거의 저희 엄마랑 제가 다 했어요. 최근 들어 남편이 엄청 하려고 해요. 뭔가 깨달은 게 있는지 청소며 설거지며 많이 하려고 그래요.”(사례 Q)

여성의 자원에 따른 협상력은 부부관계에서 뿐 아니라, 친족과의 관계에도 영향을 끼친다. 상대적으로 자원이 풍부한 여성은 육아에 대한 친족의 협조를 받을 가능성을 높인다. 아래 제시하는 D의 사례를 보면 직장을 다니던 시어머니가 오히려 일을 그만두고 손주를 돌보게 된다.

“아이들 어렸을 때 제가 휴직을 하고 봐도 괜찮은데 시어머니께서 봐주신다고 하셔서.. 가게에 보탬이 되라고 휴직을 못하게 하셨죠. 시어머니가 아이 셋 모두 양육을 했어요. 처음에 첫째 낳을 때는 시어머니가 직장생활 하고 계셨는데 할아버지(시아버지)께서 할머니가 봐줘야지 누가 봐 주냐고 그러면서 시어머니가 직장 그만두고 첫째를 보기 시작하셨고 봐주는 와중에 둘째 태어나서 둘째도 봐주시고 그리고 셋째가 태어났는데 셋째는 힘들다고 그리 반가워하지 않으셨어요.”(사례 D)

시집의 요구와 간섭이 많아 갈등으로까지 비화되는 한국사회에서 여성의 풍부한 자원은 전통적인 며느리 의무를 벗어나는데도 기여한다. 박기남(2007)은 자본주의 사회에서 여성의 인정받는 유급노동은 시집과의 관계에서도 ‘며느리 임무’를 감소시키고 시부모가 며느리를 존중하게 되는 측면이 있음을 보고하였다.

여성의 경제활동 참여와 지위 그리고 근무형태가 점차 전통적인 젠더관계를 변화시키는 조건으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 조주은(2008)은 김벌(1988)의 말을 인용하여 경제활동에 참여하는 여성들은 그들의 남성배우자와의 관계에서 가사노동을 분담을 요구할 수

있는 권력기반, 즉 “협상력(bargain power)”을 갖게 되고 이것이 가사의 분배적 평등을 만드는 잠재적 조건이라 보았다. 그러나 여기서의 “협상력”을 갖게 되는 경제활동은 시간의 관점에서는 시간제가 아닌 전일제라 할 수 있다.

여성의 상대적 자원은 여성 자신의 무급노동시간을 감소시키거나 남성배우자에게 보다 평등한 분배를 요구할 수 있는 기제로 작동한다. 또한 자원의 크기에 따라 그 정도도 달라지고 있다. 특히 일정한 소득이 보장되는 정규직이라는 조건에 더해 전일제 근무방식이 협상을 뒷받침하는 힘으로 작용하고 있다. 따라서 일-가족 양립을 지원한다는 시간제와 같은 유연근무방식은 경우에 따라 일-가족 갈등을 완화시킬 수 있지만, 무급노동 배분을 둘러싼 여성의 협상력을 약화시킬 여지가 있음을 주의해서 봐야 한다. 한편으로는 여성의 협상력 발휘가 가족차원에서는 보다 평등한 가사의 분배와 부부간 양육의 공동책임이라는 긍정적인 측면도 존재하지만 일-가족 양립을 위한 사회차원의 지원이 미비하고 이를 개인화 특히 여성의 문제로 귀결시키는 사회적 조건에서 여성의 어쩔 수 없는 선택임을 눈여겨 봐야 할 것이다.

## 5. 결론 및 토론

본 연구는 일-가족 양립을 목표로 추진되었던 전환형 시간제 근무가 왜 교원들의 외면을 받고 있는가에 대한 질문을 던지며 학교와 가족이라는 두 영역에서 이들의 선호와 선택을 제약하는 맥락을 탐색하였다.

일하는 모든 부모들과 다르지 않게 교원들 역시 교사로서 역할과 부모로서의 역할을 요구받고 갈등한다.

특히 부모로서의 역할을 위해 일-가족 양립을 위한 지원책이 필요함을 인정하지만, 분석결과 많은 교원들이 시간제 노동을 그 대안으로 인식하고 있지는 않았다. 이는 제도화만으로 일-가족 양립 지원책들이 그 효과를 기대할 수 없음을 의미하며 노동과 가족이라는 구체적 맥락에서 시간제 노동의 의미를 분석하는 등 더욱 진전된 논의를 필요로 한다.

많은 교사들이 전환형 시간선택제를 ‘교육적이지 않다’고 여기고 있다. 이는 교육과 관련된 문제가 시간제 노동에 대한 이들의 선호를 제약하는 요인으로 작용하고 있음을 보여준다. ‘교육’은 구체적으로 교사의 노동과정을 통해 구현되며 교사의 작업조직은 교육목표를 실현하기 위해 오랜 시간 형성되어 온 최적의 관행들의 묶음(bundle)이라 할 수 있다. 아동의 발달과정상 생활과 학습의 통합적 지도가 필요하다고 여겨지는 초등학교에서 교육목표는 학급담임제를 통해서 구현되고 있다. 학급담임제는 지속적이고 연속적인 시간을 통해 학생의 학습과 생활지도를 실행하는 최적의 관행이라 여겨지고 있으며 교원들은 교사의 업무를 시간으로 분절하는 작업 조직을 통해서 초등학교의 교육목표가 성취되기 어렵다고 인식한다. 이에 교육부는 전환형 시간선택제 추진 과정에서 담임 업무에 배치하지 않는다는 조건을 만들었으나 오히려 교원의 선택을 제약하고 제도의 확장성을 가로막는 결과를 가져왔다. 또한 전환형 시간선택제가 교사 작업조직에 부합하지 않음을 직접적으로 자인한 셈이 되었

다. 아울러 초등학교 교육과정 운영상 학생의 수업시간표와 연간 학사일정은 담임제도와 전일제 근무를 기반으로 하고 있으며 경직된 학교의 시간구성은 교원의 시간제 근무에 대한 선호를 제약하고 있다. 초등학교의 시간 구성은 교원들의 개별적 시간조절을 허용하지 않는다. 교사는 학생의 수업이이라는 쉽게 움직일 수 없는 시간을 중심에 두고 있기에 선호에 앞서 교사의 작업조직에 시간제 노동이 적합하지 않다고 인식한다. 수업이라는 개별적 업무와 더불어 같은 학년 교사들의 협업을 기반으로 운영되는 학사일정은 개인의 시간조절이 자칫 학년 교육과정 운영에 피해를 초래할 수 있다는 우려를 제기한다. 또한 실질적으로 시간에 맞게 업무의 부담이 감소되지 않는다면 동료의 업무를 가중시킬 수 가능성이 높아 교원들은 주변의 눈치를 살피게 되는 시간제 근무보다는 휴직을 더 마음 편한 대안으로 인식한다.

위와 같은 요인들은 교원이 기존의 작업조직 관행을 교육목표를 실현하기 위한 최적의 시스템으로 인식하고 있으며 이에 정합성이 떨어지는 개별 관행은 ‘교육적이지 않다’고 여기고 있음을 보여준다.

교사의 노동과정과 작업조직 특수성을 고려하지 않은 결과, 전환형 시간선택제는 교원복지라는 긍정성에도 불구하고 교원의 선호와 선택을 이끌어내지 못하고 심지어 외면 받고 있다. 물론 이와 같은 결과가 전환형 시간선택 교사제도의 실패라 단정 지을 수 없다. 그러나 시간제 노동과 제도적 정합성을 이루는 방향으로 교원의 작업조직 변화가 동반하지 않는다면 선택에 제약이 따를 수밖에 없다. 나아가 유연근무제가 필요에 따라 노동시간을 조절할 수 있는 자율권으로 확대 될 가능성을 어렵게 한다.

가족관계 측면에서 시간제 노동은 돌봄과 관련된 부모역할을 지원하는 부분이 존재한다. 그러나 양육의 탈(脫)젠더화가 이루어지지 않는 상황에서 개인의 일-가족 양립을 지원하는 정책들은 ‘모성’을 강조하는 사회문화적 분위기와 맞물려 젠더 편향적으로 작동할 가

능성이 높다. 명시적으로 제도들이 성 중립을 지향하지만, 현실에서는 ‘여성에게 맞는’, ‘엄마에게 필요한’ 제도로 기능하고 있다. 일반적으로 유급노동시간 선호에 남녀 차이가 나타나는 것은 여성이 남성보다 시간제 노동을 원하기 때문이 아니라 ‘모성’을 강조하는 사회적 분위기의 영향이라고 볼 수 있다. 내용적으로 성 평등의 요건이 충족되지 않는 제도는 선택의 순간에 전통적 젠더 역할이 영향을 미치고 실행 과정에서는 이를 고착화 할 우려가 있다. 젠더 편향적으로 작동하는 시간제 노동은 무급노동 배분을 둘러싼 젠더 협상에서 여성의 협상력을 약화시킬 가능성이 제기된다. 돌봄을 부모 모두의 책임으로 공유하기 보다는 남성의 책임을 가볍게, 여성의 책임을 가중시켜 결국 여성에게 이중부담을 초래할 가능성이 높다.

여성교원들의 강한 직업적 정체성 역시 고려해야 할 필요가 있다. 교원들은 자신을 직업인으로서만 인식하고 있지 않으며 정도의 차이가 있지만 나름 소명의식을 갖고 교육을 하고 있다는 자부심을 갖고 있다. 이는 여성교원 뿐 아니라 여성의 교육수준이 점점 높아지고 이들 여성의 사회적 노동이 당연시 되는 사회 분위기와 맞물리면서 일터는 사회적 인간으로서 여성의 정체성을 구성하는 주요한 토대가 되고 있다. 여성의 유급노동은 가계의 보탬 수준으로 취급되어서는 안 되며 여성의 정체성을 가족관계에서만 찾아서는 안 된다는 것을 본 연구는 드러내주고 있다.

이는 유급노동과 무급노동을 둘러싼 논의들은 보다 통합적 접근이 필요하며 일과 가족의 균형 뿐 아니라 젠더의 균형까지 포함할 수 있어야 한다는 결론에 이르게 한다. 또한 이는 개인이나 가족수준에서 해결할 수 없는 과제로, 보다 통합적인 균형을 이루려는 사회적, 국가적 노력이 필요함을 시사한다.

본 연구는 교원의 시간제 근무에 대한 선호와 선택의 문제를 개인수준이 아닌 노동조직과 가족관계 양 측면을 모두 고려하여 살펴보았다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 일과 가족은 개인의 통합적 삶



에서 서로 상호작용하고 있지만 한 편으로는 서로 다른 조직적 논리와 맥락을 구성하고 있음을 본 연구는 보여주고 있다.

노동 영역에서 시간제 노동이 기존 교사의 작업조직 관행과 어떤 관계를 맺고 있는지 행위자의 관점에서 탐색함으로써 보편타당한 최선의 관행에 의문을 제기한다. 또한 기존 연구들과 정책의 제도화 과정에서 지나쳤던 시간제 노동의 작업조직과의 정합성 문제를 수면 위로 올렸다는 것에 그 의의를 찾을 수 있을 것이다. 그러나 이러한 결과가 일과 가족의 균형을 필요로 하는 이들의 요구와 이를 충족시켜 줄 시간제 노동의 긍정적 효과를 부정하는 것은 아님을 밝혀둔다. 다만 시간제 노동이 교직 외 다른 작업조직과 정합성을 이루고 효과를 발휘할 수 있는지에 대한 탐색은 본 연구에서 다루는 것은 적절하지 않으며 추후 연구과제로 남겨두어야 할 것이다. 시간제 노동을 포함한 유연근무제는 다양한 노동 영역에서 다른 모습으로 시행될 수 있다. 그러나 이 역시 노동특성과 작업조직과의 관계에 기반 해 고려되고 제도화되어야 기대하는 효과를 발휘할 수 있을 것이다.

한편으로 보다 평등한 무급노동의 배분이라는 관점에서 시간제 노동이 여성의 협상력을 약화시킬 수 있는 가능성을 제시하였지만, 이는 모든 여성에게 보편적으로 해당하는 문제는 아니라는 점을 밝혀두고자 한다. 또한 시간제 노동에 비해 전일제 노동을 긍정하고자 함도 아니다. 이는 일-가족 양립과 관련한 정책과 제도들이 자녀를 키우는 모든 여성에게 좋은 것이라는 통념에 대한 도전이며 유급노동 뿐 아니라 무급노동의 평등한 배분에도 우리 사회가 관심을 가져야 한다는 걸 강조하기 위함이다. 또한 일-가족 사이에서 현실적인 어려움을 겪고 있지만 여성교원들에게 사회적 노동의 의미가 축소되어서는 안 됨을 강조하고자 하는 것이다.

본 연구에서 미진했던 유연근무방식으로서의 시간제 노동이 제대로 작동하기 위한 노동과정과 작업조직 분석, 그리고 남녀가 평등한 일-가족 양립 정책의 방향성은 후속 과제로 넘기고 한국사회 장시간

노동체제와 관련한 제안을 끝으로 이 글을 마치고자 한다.

유연근무방식의 시간제 노동은 한국사회의 고질적 문제인 장시간노동체제를 극복하기 위해 제기되었다. 우리사회에서 노동권과 부모권이 동시에 존중받지 못하는 건, 장시간 노동에서 기인한 바가 크다. 이런 의미에서 시간제 노동은 사회의 전체 노동시간을 줄이면서 일과 가족의 양립을 지원하는 좋은 대안일 수 있다. 그러나 실행과정에서 단기적인 고용률 확대와 일자리 문제로 집중되면서 노동시간에 대한 우리 사회의 논의와 합의보다는 질 낮은 저임금 일자리라는 논란만 가중시켰다. 시간제 노동을 일자리로만 접근하는 것은 현재의 첨예한 갈등을 더 심화시킬 우려가 있다. 더군다나 고용률에 집착해 시간제 일자리를 양산하다보면 미래의 일자리를 빼앗는 결과를 가져올 수 있다.

또한 장시간 노동체제를 극복하기 위한 대안을 시간제 노동에 집중해서만 해결할 수 없다. 이는 개인의 필요성에 따라 노동시간을 조절할 수 있다는 측면에서 긍정적이지만 임금소득에 의존해서 생활하는 대다수의 노동자에게 소득과의 거래를(trade-off) 요구하는 방식이라 한계가 따를 수 밖에 없다. 유연근무방식인 시간제 노동과 더불어 이 제도를 보완하고 뒷받침하는 요소들이 필요하다. 제도나 관행은 개별로 시행되는 것 보다는 이들과 상보관계를 이루는 제도와 함께 시행될 때 시너지 효과를 발산하기 때문이다.

한편으로는 새로운 정책의 양산도 중요하지만, 기존의 법과 제도를 활용해 장시간 노동에 대한 적극적인 정부의 제재도 필요하다. 8시간의 법정 노동시간 준수나 주 5일제 적용률을 높이는 것이 보다 시급한 과제이다. 그러나 오히려 ‘휴일근로는 연장근로 한도에 포함되지 않는다.’며 주당 68시간 노동을 가능하게 만들어 오히려 장시간 노동을 합리화하는 정부의 법 해석은 장시간 노동 체제를 극복하겠다는 의지와 진정성을 묻게 만든다. 개인에게 전일제나 시간제나 선택을 묻기 이전에 장시간 노동 극복을 위한 국가 차원의 노력이 우선되어야 할 것이다.

## <참고문헌>

### 1. 국내 문헌

- 강선희. 2010. “초등학교 담임교사의 역할에 대한 학생과 학부모, 교사의 기대 차이 연구” 초등교육학연구. 17(2): 1-25.
- 강수돌. 2011. “장시간 노동체제, 문제의 뿌리와 극복의 전망” 노동사회. 2011년 7·8월.
- 강한근. 2010. “초등학교 교사의 6학년 담임 기피요인 분석” 부산교육대학교. 석사학위논문.
- 강희영. 2014. “일·가정 양립을 위한 시간선택제 일자리 창출 방안” 한국정부학회 학술발표논문집. 57-83
- 구은희. 2015. “화이트칼라 노동시간의 특성 연구” 노동연구. 29: 175-210.
- 국미애. 2013. “노동시간과 성불평등 정치로서의 유연근무제” 이화여자대학교 대학원 여성학과 박사학위 논문.
- 권 승. 2003. “기혼여성의 고용형태에 따른 가정내 성평등에 관한 연구” 한국사회복지학. 52: 201-221.
- 권혁운. 2010. “초등학교 교사의 직무 기준 설정에 관한 연구” 한국교원교육연구. 27(3): 191-214.
- 권현지. 2012. “장시간 노동체제-은행산업의 실태를 중심으로” 노동리뷰. 73-91.
- 김남지·한유경. 2011. “초등학교 담임교사 역할수행의 성차 분석” 교육과학연구. 42(1): 51-76.
- 김복태·조경호·문미경. 2014. “정부부문 중복형 시간선택제 일자리 창출에 관한 탐색적 연구” 한국인사행정학회보. 13(3): 219-250.
- 김성옥·김복영. 2012. “영화 속에 재현된 교사의 이미지” 홀리스틱교육연구. 16(2): 19-41.

- 김소영. 2016. “미취학자녀를 둔 부부의 무급노동시간 변화와 관련요인” 서울대학교 대학원 생활과학박사학위논문.
- 김수정 · 김은지. 2007. “한국 맞벌이 가구에서 가사노동과 경제적 의존의 관계” 한국사회학. 41(2): 147-174.
- 김순양 · 배문수 · 고수정. 2015. “공공기관 종사자의 유연근무제 채택의 영향요인에 관한 연구” 지역발전연구. 24(2): 187-217.
- 김영미. 2014. “복지국가 제도와 남녀의 무급노동시간의 관계에 관한 비교연구” 한국사회정책. 21(1): 143-177.
- 김정원. 2014. “교사 생애 단계의 두 차원” 아시아교육연구. 15(4): 109-142.
- 남억우 외. 1998. 교육학 대사전. 서울: 교육과학사.
- 박건 외. 2016. “기혼여성의 재량시간 활용과 시간관리 실태연구” 서울시 여성가족재단.
- 박기남. 2007. “전문직 여성의 노동경험과 돌봄의 젠더화” 페미니즘 연구. 7(2): 83-124.
- \_\_\_\_\_. 2009. “기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구” 한국여성학. 25(2): 37-71.
- 박태주. 2009. “현대자동차의 장시간 노동체제와 주간연속 2교대제에 대한 시사점” 동향과 전망: 233-270.
- 박한준, 김보은, & 공공기관정책연구센터. 2012. “공공기관 유형별 유연근무제 활성화 방안” 서울: 한국조세연구원.
- 배귀희 · 양건모. 2011. “공무원 유연근무제 정착에 관한 실증적 연구” 한국지방자치학회보. 23(4): 125-153.
- 배규식 · 이상민 · 권현지. 2011. “노동시간의 유연성과 개선방안” 한국노동연구원.
- 배규식. 2011. “공공부문에서 정규직 시간제 일자리의 모델을 만들자” 노동리뷰. 7-14.
- \_\_\_\_\_. 2012. “한국 장시간 노동체제의 지속 요인” 경제와 사회. 123-162.

- 손문금, 2005a. “여성의 이중부담과 유급노동시간의 주변화” 한국인구학. 28(1): 277-311.
- 손문금. 2005b. “맞벌이 부부의 무급노동분담에 대한 실증적 연구” 페미니즘 연구. 5: 239-287.
- 송다영 · 장수정 · 김은지. 2010. “일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석” 사회복지정책. 37(3): 27-52.
- 송다영. 2014. “남녀 직장인의 무급노동시간 격차와 일가족양립 정책에의 함의” 비판사회정책. 43: 169-206.
- 송은미. 2012. “초등학교 교과 전담교사 경험에 대한 성찰” 초등교육학연구 19(2): 105-126.
- 신경아. 2009. “일-삶의 균형(work-Life balance)과 노동시간” 민주사회와 정책연구. 16: 176.
- \_\_\_\_\_. 2014. “시간제 노동과 성평등” 한국여성학. 30(1): 81-112.
- \_\_\_\_\_. 2015. “시간선택제 여성노동자의 조직 내 주변화에 관한 연구” 한국여성학. 31(2): 131-179.
- 신동면 · 강정석.(2003) “시간제 공무원제도에 관한 연구: 도입의 의의와 제도설계를 중심으로” 행정논총. 41(1):
- 은기수. 2009. “한국 기혼부부의 가사노동분업” 한국인구학. 32(3): 145-171.
- 이병훈 · 김종성. 2009. “가족친화경영의 조직성과에 관한 연구” 산업관계연구. 19(2): 153-175.
- 이삼식 외. 2015. 2015년 전국 출산력 및 가족보건 · 복지실태조사. 한국보건사회연구원.
- 이옥진. 2013. “시간제 근로(Part-Time Jobs)의 “괜찮은 일자리(Decent Job)” 개념 적용가능성과 결정요인 탐색“ 사회과학연구. (2): 135-153.
- 이은주 · 김병찬. 2013. “초등학교 교사문화에 대한 문화기술적 사례 연구” 초등교육연구. 26(2): 1-28.
- 이자성. 2013. “공공기관 유연근무제 현황 및 경상남도의 활성화 방

- 안” 정책포커스(2013.8): 1-70.
- 이정석 · 오세희. 2014. “공직자 유연근무제에 대한 인식 및 활성화 영향 요인 탐색” 지방정부연구. 18(1): 315.
- 이재경 · 장미혜. 2004. “고용조건이 일과 가족에 대한 태도에 미치는 영향” 경제와 사회. 64: 172-208.
- 이지현. 2015. “옹호연합간 정책프레임 충돌과 정책변동” 서울대학교 행정대학원 정책학석사학위논문.
- 장미혜 2005. “가족: 계급과 성별 불평등의 또 다른 영역” 한국여성학. 21(2): 105-146.
- 정성미. 2006. “여성 비정규일자리 선택의 자발성 관계” 노동리뷰 20: 59-69.
- 정태범. 1995. 학교·학급경영론. 서울: 한국교육행정학회.
- 조남근 · 이천영. 1999. “초등학교 학급담임교사와 교과전담교사의 직무만족에 관한 분석적 연구” 안암교육학연구. 5(1·2): 1-27.
- 조주은. 2008. “압축적 시간성을 통한 바쁨” 한국여성학. 24(3): 211-242.
- 주익현. 2012. “한국 맞벌이 부부 가사시간 결정요인 탐색” 한국사회학회 사회학대회 논문집. 1099-1113.
- 지봉환. 2009. “고등학교 학생들의 교사인식 분석” 교원교육. 25(3): 130-146.
- 지준호. 2011. “전통문화를 통해 본 교사의 위상과 바람직한 교사상” 한국초등교육. 22(2): 15-32.
- 최장호. 2010. “고성과 작업 시스템의 내적 적합성과 상황 적합성에 관한 연구” 경영학연구 39(3): 577-593.
- 최장호. 2012. “인사제도-성과 간의 관계에서 고성과 작업시스템 효과성 지각의 조절효과” 질서경제저널. 15(3): 57-74.
- 허수연. 2008. “맞벌이가구 여성과 남성의 가사노동시간에 관한 연구” 한국여성학. 24(3): 177-210.
- 홍승아, 이미화, 김동기, & 한국여성정책연구원. 2011. “유연근무제

- 와 가족생활의 변화 ” 서울: 한국여성정책연구원.
- 홍찬숙. 2011. “시간제 고용은 일/가족 양립을 지원하는 적합한 방법인가?” 경제와사회 (90): 363-386.
- 황은정 · 김교성. 2013. “일 · 가족 양립정책의 젠더 평등 효과” 한국 사회복지조사연구. 34: 37-71.

\*번역본 자료

- Crabb, 황금진, & 정희진. 2016. “아내 가뭄” / 애너벨 크랩 지음 ; 황금진 옮김 ; 정희진 해제. 서울: 동양북스.
- Hochschild, & 백영미. 2001. “돈 잘 버는 여자, 밥 잘 하는 남자” / 알리 러셀 혹실드 지음 ; 백영미 옮김. 서울: 아침이슬.
- Kimball, G. 1988. “평등한 부부” / 게일 킴벌 지음. 한국여성개발원.

\*기타 자료

- 고용노동부. 2016. “유연근무제 안내자료” [http://blog.naver.com/mo-lab\\_suda/220875102261](http://blog.naver.com/mo-lab_suda/220875102261)
- 통계청. 2015. “2015 일가정양립지표”
- 현대경제연구원. 2014. “당신은 중산층 입니까?” 14(20) 통권 571호.

## 2. 국외 문헌

- Anxo, D., Fagan, C., Cebrian, I., & Moreno, G. 2007. "Patterns of labour market integration in Europea life course perspective on time policies" *Socio-Economic Review*. 5(2): 233-260.
- Becker, B., & Gerhart, B. 1996. "The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects." *Academy of Management Journal*. 39(4): 779.
- Becker, G. 1991. "A Treatise on the Family" Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Bianchi, Suzanne M., Melissa A. Milkie, Liana C. Sayer, and John P. Robinson. 2000. "Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor." *Social Forces* 79(1): 191-228.
- Bielenski, and Wagner. 2003. "7. EMPLOYMENT OPTIONS OF MEN AND WOMEN IN EUROPE." *Advances in Life Course Research* 8: 137-62.
- Boulin, Jean-Yves, & International Labour Office Content Provider. 2006. "Decent Working Time : New Trends, New Issues"
- Bowen, D., & Ostroff, C. 2004. "Understanding HRM-Firm Performance Linkages: The Role of the "Strength" of the HRM System" *The Academy of Management Review*. 29(2): 203-221.
- Brines, J. 1994. "Economic dependency, gender and the division of labour at home." *American Journal of Sociology*. 100: 652-688.
- Christensen, K. & Schneider, B. 2009. "Workplace Flexibility" ILR press



- Coltrane, Scott 2000. "Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work." *Journal of Marriage and Family*. 62(4): 1208-233.
- Delery, J., & Doty, D. 1996. "Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions." *The Academy of Management Journal*, 39(4): 802-835.
- Fagan, Colette. 2001. "Time, Money and the Gender Order: Working-Time Preferences in Britain" *Gender, Work and Organization*. 8(3): 239-266.
- Federica Origo, and Laura Pagani. 2008. "Workplace Flexibility and Job Satisfaction: Some Evidence from Europe." *International Journal of Manpower* 29(6): 539-66.
- Geist, Claudia, and Philip N. Cohen. 2011. "Headed Toward Equality? Housework Change in Comparative Perspective." *Journal of Marriage and Family* 73(4): 832-44.
- Goodin, R., Rice, E., Bittman, J., & Saunders, M. 2005. "The Time-Pressure Illusion: Discretionary Time vs. Free Time." *Social Indicators Research*. 73(1): 43-70.
- Greenhaus, Jeffrey H., Collins, Karen M., & Shaw, Jason D. 2003. "The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life" *Journal of Vocational Behavior*. 63(3): 510-31.
- Greenstein, Theodore N. 2000. "Economic Dependence, Gender, and the Division of Labor in the Home: A Replication and Extension." *Journal of Marriage and Family*. 62(2): 322-35.
- Gregory, A., & Milner, S. 2009. "Editorial: Work - life Balance: A Matter of Choice?" *Gender, Work & Organization*. 16(1): 1-13.

- Grzywacz, Joseph, and Dawn Carlson. 2007. "Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research." *Advances in Developing Human Resources* 9(4): 455-71.
- Hakim, C. 1991. "Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations" *European Sociological Review* 7: 101-121.
- Hakim, C. 1995. "Five feminist myths about women's employment" *The British Journal of Sociology*. 46(3): 429-455.
- Hochschild, Arlie Russell. 1997. "The Time Bind" *Working USA* July/August 1997.
- Hook, Jennifer L. 2006. "Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003." *American Sociological Review* 71(4): 639-60.
- Jeffrey Hill, E., J. Allen, S. Blanchard, V. Grzywacz, C. Matz-Costa, M. Shulkin, and Pitt-Catsoupes. 2008. "Defining and Conceptualizing Workplace Flexibility." *Community, Work and Family* 11(2): 149-63.
- Kelly, Erin L., Moen, Phyllis, and Tranby, Eric. 2011. "Changing Workplaces to Reduce Work-Family Conflict: Schedule Control in a White-Collar Organization." *American Sociological Review*. 76(2): 265-90.
- Lapierre, Laurent M. & Allen, Tammy D. 2006. "Work-supportive family, Family-supportive supervision, Use of organizational benefits, and Problem-focused coping : Implications for work-family conflict and employee well-being" *Journal of Occupational Health Psychology*. 11(2): 169-181.
- Lewis, Jane. 2001. "The Decline of the Male Breadwinner Model" *Social Politics*. Summer 2001.

- Macduffie, J. 1995. "Human Resource Bundles and Manufacturing Performance, Organizational Logic and Flexible Production Systems in the World Auto Industry" *Industrial and Labor Relations Review*. 48(2): 197-221.
- Mennino, Sue Falter, Rubin, Beth A., and Brayfield, April. 2005. "Home-to-job and Job-to-home Spillover: The Impact of Company Policies and Workplace Culture.." *The Sociological Quarterly* 46(1): 107.
- Pfau-Effinger, B. 1998. "Gender cultures and gender arrangement" *The European Journal of Social Science Research*. 11(2): 147-166.
- Pil, Frits K., & MacDuffie, John Paul. 1996. "The adoption of high-involvement work practices" *Industrial Relations*. 35(3): 423-455.
- Raley, Sara, Suzanne Bianchi, and Wendy Wang. 2012. "When Do Fathers Care? Mothers' Economic Contribution and Fathers' Involvement in Child Care." *The American Journal of Sociology*. 117(5): 1422.
- Robinson, J., & Godbey, G. 1999. "Time for life : The surprising ways Americans use their time" University Park, PA: Pennsylvania State University Press.
- Sayer, Liana C. 2005. "Gender, Time and Inequality: Trends in Women's and Men's Paid Work, Unpaid Work and Free Time." *Social Forces*. 84(1): 285-303.
- Shelton, B. 1992. "Women, men, and time : Gender differences in paid work, housework, and leisure" New York: Greenwood Press.
- Stier, Haya, and Noah Lewin-Epstein. 2000. "Woman's Part-time Employment and Gender Inequality in the Family."

- Journal of Family Issues. 21(3): 390-410.
- Tilly, Chris. 1992. "Dualism in Part-Time Employment" *Industrial Relations*. 31(2).
- Treas, Judith, Tanja Van Der Lippe, and Tsui-o Chloe Tai. 2011. "The Happy Homemaker? Married Women's Well-Being in Cross-National Perspective." *Social Forces* 90(1): 111-32.
- Väisänen, Mia, and Jouko Nätti. 2002. "Working Time Preferences in Dual-Earning Households." *European Societies*. 4(3): 307-29.
- Vickery, C. 1977. "THE TIME POOR - A NEW LOOK AT POVERTY." *The Journal of Human Resources*. 12(1): 27.
- Wadsworth, Lori L. & Owens, Bradley P. 2007. "The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector" *Public Administration Review*. 67(1): 75-86.
- Wright, P.M., & McMahan, G.C. 1992. "Theoretical perspectives for strategic human resource management" *Journal of Management*. 18:295-320.
- Wright, P.M., & Nishill, L.H. 2006. "Strategic HRM and Organizational Behavior" Working Paper, Cornell University

## Abstract

**Why don't elementary school teachers choose  
part-time work for their work-family balance?  
– Focusing on the internal fit of work arrangements &  
gender bargaining power**

Aela Son  
Department of sociology  
Graduate School  
Seoul National University

This study starts from the question ‘Why don't the elementary school teachers take the opportunity available to them to reduce their hours at work?’

Korean government introduced flexible work-arrangement by focusing on part-time work to improve welfare of teachers, but the number of teachers who switch to part-time work is still small.

Working-time preferences emerge from an interplay of household and workplace circumstances.

This study focused on family-related and job-related factors which affect individual's preference and choice of working-time.

Therefore it must be taken into account both individual's work arrangement practices in workplace and gender role in family.

The aims of this study is to figure out institutional contexts which lay down a restriction on individual's preferences by conducting in-depth interviews.

I investigated teacher's perception on the part-time work and connection about formation of such cognition.

Main research findings are as follow.

Firstly, teachers think part-time work practice does not fit in teacher's work arrangement practices such as homeroom teacher system, rigid class schedules and standardized curriculum implementation which are complementary to each other in school. Also, teacher's collaborative culture in schools discouraged them from using flexible working-time arrangement.

It is believed that multiple interdependent work practices must cope with each other to best enhance educational purposes.

Secondly, This study showed that elementary school teachers who are female, think that the part-time work tends to weaken women's bargaining power which affects the household's arrangements. Full-time worker also have more power in decision making process within households and their husbands are more likely to take part in housework chores.

This is reason why woman would be more reluctant to choose part-time work which confront them dual burden in work and home.

Based on these results, this study provided a few political and practice suggestions to improve decent working time for work and family balance.

Firstly, Korea is classified the most working - overtime country

in OECD country, so government makes effort to expansion of part-time work in public sector. But the practice was introduced to teacher society without sufficient consideration of teacher's work arrangements.

Therefore, government should develop suitable part-time work and rearrange system including reducing working hours for the entire Korean society.

Secondly, Working women who perform both the unpaid and paid work have additional burdens. Women's dual burden problems, that were not able to be solved only by the policy for part-time work, can be achieved by supporting policy for male unpaid work allocation and gender equality.

It is high time that government-level efforts should be made in order to improve work-family balance.

**Keyword:**

part-time work, flexible work arrangement, the elementary school teacher, internal fit between work practices, gender bargaining power, unpaid work, work-family balance

**Student Number:** 2014-22310